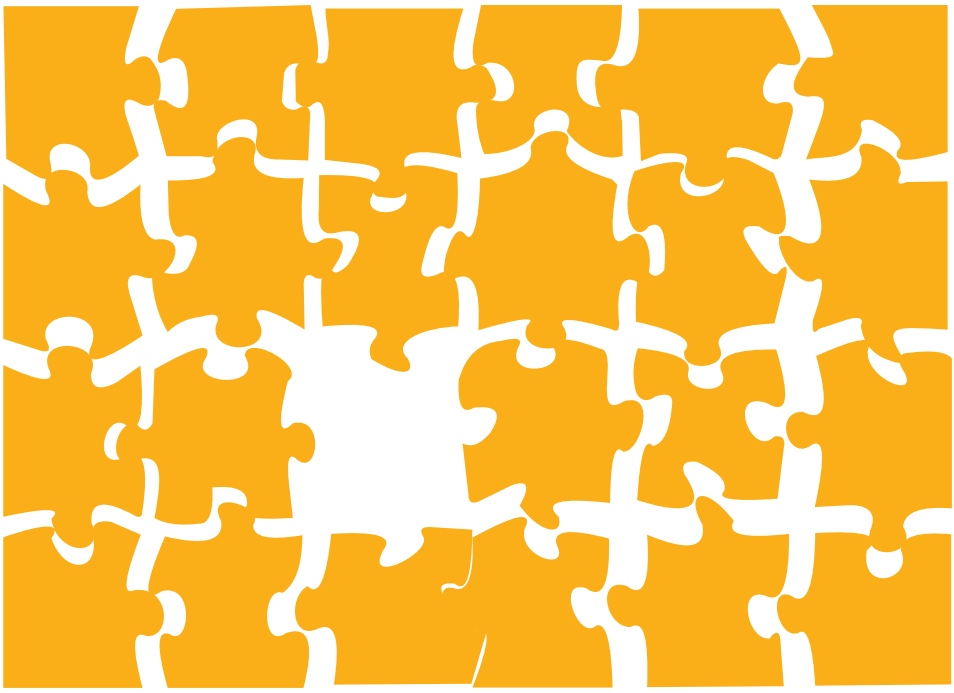


IGUALRED:
Guía para incorporar la Perspectiva de Género en las Asociaciones Juveniles

Mujeres Politólogas

IGUALRED:
Guía para incorporar la Perspectiva de Género en las Asociaciones Juveniles

COORDINACIÓN: ASOCIACIÓN MUJERES POLITÓLOGAS

Título: IGUALRED: Guía para Incorporar la Perspectiva de Género en las Asociaciones Juveniles

Programa Europeo: Juventud en Acción

Coordinación: Asociación Mujeres Politólogas

Diseño y maquetación: Estefanía Martínez Rabaneda

D. L.: GR 1744-2012

INDICE

1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

La Guía Igualred.....5

La Asociación Mujeres Politólogas..... 6

2. LA LUCHA DE LAS MUJERES POR SUS DERECHOS

2.1 Aclarando términos 11

2.2 Recorrido histórico por el Movimiento Feminista 13

2.3 ¿Sabías qué...? 23

3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y PROPUESTAS DE LIDERAZGO

3.1 Empoderamiento: primer paso hacia el liderazgo 27

3.2 Liderazgo: símbolo de participación e inclusión 31

3.3 Liderazgo femenino: recta final hacia la paridad y el reconocimiento 38

4. ESTRATEGIAS PARA EL AVANCE: LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

4.1 Retos pendientes para conseguir la Igualdad de Género 43

4.2 La transversalidad de género es... 47

4.3 Beneficios de aplicar la perspectiva de género 51

5. HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD: PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

5.1 ¿Qué es un proyecto? 55

5.2 Importancia de la perspectiva de género en los proyectos.....56

5. 3 Fases del proyecto 57

6. USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

6.1 Dime cómo hablas y te diré si discriminas 65

6.2 Uso no sexista del lenguaje en Asociaciones Juveniles 65

6.3 Ejemplos de un uso sexista del lenguaje 67

6.4 Ejemplos de un uso no sexista en el lenguaje 68

6.5 Alternativas y recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje 69

DIRECTORIO DE ASOCIACIONES 75

BIBLIOGRAFÍA y WEBGRAFÍA.....**105**

1. PRESENTACIÓN

LA GUÍA IGUALRED

La Guía IGUALRED, para la incorporación de la perspectiva de género en las asociaciones juveniles, supone el último eslabón de un proyecto de formación y participación que ha aunado los esfuerzos de treinta jóvenes motivadas/os por las cuestiones de género y la participación social.

El proyecto surgió en 2009 cuando en la Asociación Mujeres Politólogas nos planteamos una serie de cuestiones que habíamos detectado, a lo largo de nuestra trayectoria, como mujeres jóvenes, como asociación y como profesionales que trabajan con la juventud.

Entre otras cuestiones nos planteábamos el escaso conocimiento que había de las asociaciones juveniles a pesar del importante peso que tienen en la vida asociativa granadina. Además, nos pareció importante apostar por la potencialidad que supondría crear lazos de unión entre el movimiento asociativo juvenil y el feminista. Y finalmente, detectamos que, cada vez más, las asociaciones juveniles demandan espacios de reflexión y formación sobre cuestiones de género.

Tras un continuo e intenso proceso de diagnóstico, debate y reflexión, sobre estas cuestiones, vimos en el Programa Europeo Juventud en Acción la oportunidad de articular y llevar a la práctica todas las ideas que pasaban por nuestras cabezas. Así que, decidimos poner en marcha el proyecto "IGUALRED: LABORATORIO DE IDEAS JÓVENES". Esto fue posible gracias a la financiación europea y el apoyo de diferentes organismos, como el Instituto Andaluz de la Juventud, la Concejalia de Juventud del Ayuntamiento de Granada y el Centro de Iniciativas de Cooperación al Desarrollo de la Universidad de Granada.

El proyecto fue articulado en base a las necesidades y características que percibíamos de la realidad, así marcamos como uno de los objetivos prioritarios incluir en el tejido asociativo valores de la ciudadanía europea, como la participación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello el proyecto en general y esta guía en particular, pretende introducir a la juventud en el conocimiento de la perspectiva de género como herramienta imprescindible para la participación igualitaria.

Para la consecución de este objetivo nos planteamos realizar unas sesiones formativas participativas y reflexivas sobre el tema en cuestión que finalizasen con la elaboración de esta guía, por parte de las/os jóvenes participantes, como un instrumento fácil, útil y práctico para las asociaciones que pretendan incorporar en su funcionamiento la perspectiva de género de manera transversal.

El protocolo para incluir la perspectiva de género en cualquier entidad conlleva unos pasos ineludibles, por tanto aunque la guía está pensada principalmente para asociaciones juveniles, podrá adaptarse a otros tipos de entidades de la sociedad civil e incluso puede ser un documento útil para aquellas personas que de manera particular quieran acercarse a las cuestiones de género.

Por último, otro de los objetivos que nos marcábamos en el proyecto fue recoger y mostrar la oferta asociativa juvenil de Granada, ya que existen numerosas asociaciones juveniles que podrían suscitar el interés de la población granadina, pero para ello es necesario dar a conocer sus principales características. De ahí la estructura resultante de esta guía, dividida en dos partes. En la que en una primera parte se recogen las indicaciones para incluir la perspectiva de género en las asociaciones juveniles. En la segunda parte aparece un directorio con distintas asociaciones juveniles que actúan en la ciudad de Granada. Se han incluido todas aquellas de las que se ha tenido constancia y con las que se ha podido contactar. Hemos incluido también asociaciones que no estando registradas específicamente como juveniles sí que pueden ser de interés para la juventud interesada en participar socialmente. Aunque se ha pretendido abarcar el mayor número posible de asociaciones registradas, el listado que se muestra no es exhaustivo, pues sólo ofrece información de las entidades que remitieron la ficha enviada para tal fin.

LA ASOCIACIÓN MUJERES POLITÓLOGAS

La Asociación Mujeres Politólogas surge en el año 2000 cuando un grupo de licenciadas en Ciencias Políticas y Sociología decidimos asociarnos para aunar esfuerzos, generar empleo y promocionar nuestra licenciatura.

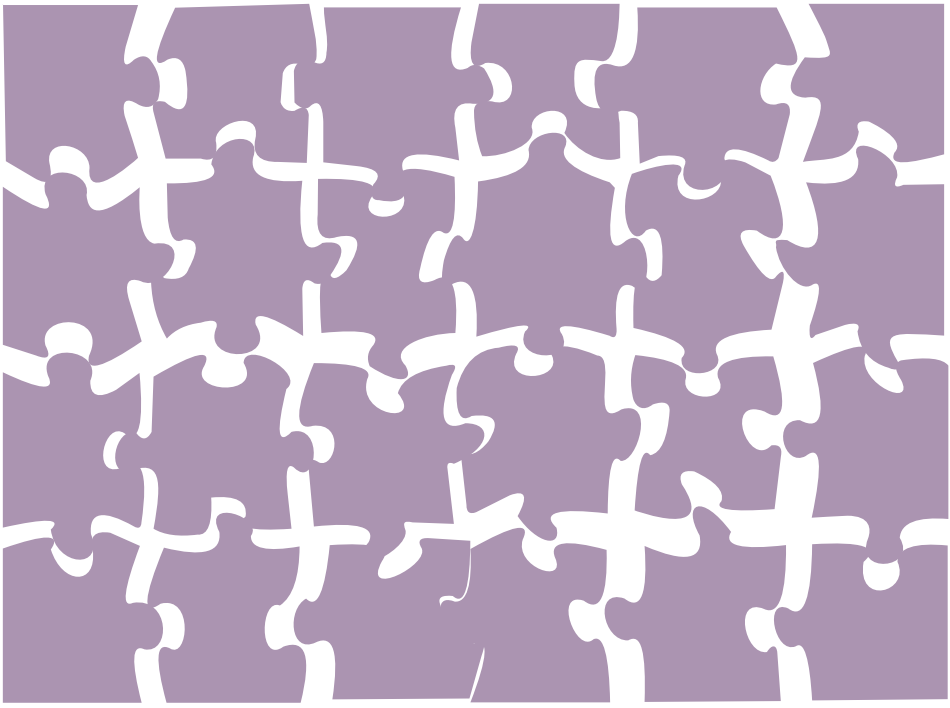
Desde entonces venimos trabajando en lo que nos gusta: la formación, la investigación y la consultoría con perspectiva de género en colaboración con distintas entidades públicas y privadas.

Somos una asociación feminista y, por tanto, nuestro principal objetivo es "la promoción de la participación de las mujeres en todos los ámbitos, con la finalidad de originar un cambio social que nos lleve a una igualdad real entre mujeres y hombres".

Llevamos varios años trabajando con población joven en diferentes Colegios e Institutos de la provincia de Granada. En 2008 debido a nuestro interés por extender nuestra labor con la juventud empezamos a colaborar con el Instituto Andaluz de la Juventud a través de varios proyectos de sensibilización, formación e investigación. Cada vez más motivadas por esta realidad decidimos presentar la iniciativa juvenil "IGUALRED: LABORATORIO DE IDEAS JÓVENES".

La Guía es el resultado de la formación llevada a cabo durante el proyecto, pero también de las propias inquietudes y sensibilidad de todas las personas que han participado en él. Han sido los y las propias jóvenes que han participado en el proyecto quienes han elaborado la guía, por tanto desde aquí les dedicamos nuestro máximo agradecimiento y nuestra más sincera enhorabuena por el trabajo realizado.

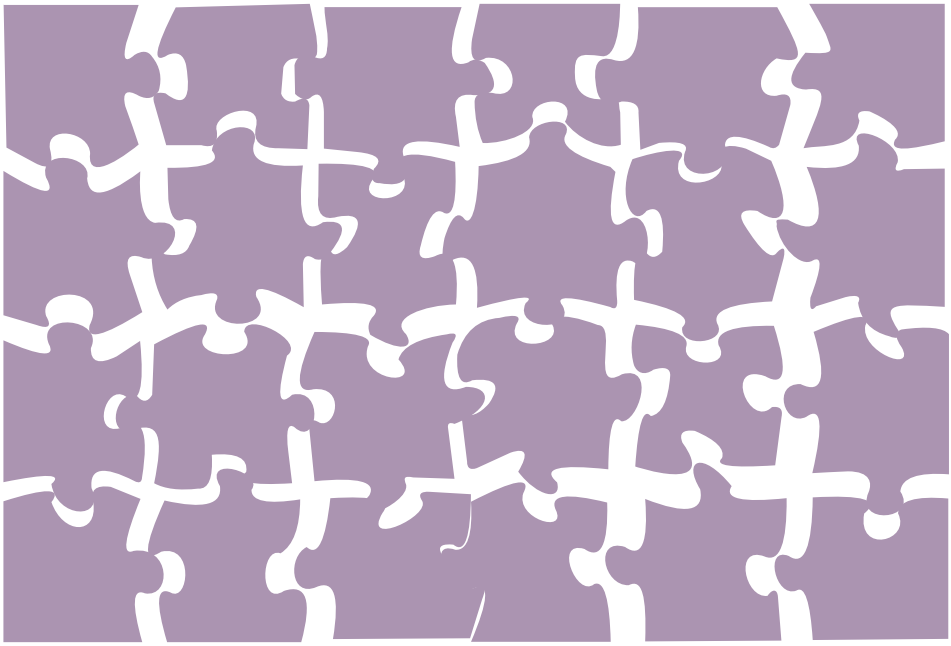
Como una forma más de difusión y, a la vez, como instrumento para recoger aportaciones de las personas participantes, se creó un blog, exclusivamente, para este proyecto: laboratorioigualred.blogspot.com



LA LUCHA DE LAS MUJERES POR SUS DERECHOS

"Me parece que las que tienen el coraje de rebelarse a cualquier edad son las que hacen posible la vida..., son las rebeldes quienes amplían las fronteras de los derechos, poco a poco..., quienes estrechan los confines del mal y los reducen a la inexistencia".

Natalie C. Barney



Autoría:

Yolanda Martín García

Yasmina Madrid Carrasco

Indrina Valdez

María Noel Reyes Sáez de Tejada

Monitora: Emilia Fernández Ruíz

2.1 ACLARANDO TÉRMINOS

Con este apartado pretendemos desmentir muchos de los mitos que, a lo largo de la historia, se han creado sobre el feminismo, al cual nos hemos referido con términos como: perspectiva extremista, lo contrario del machismo, grupo formado por mujeres lesbianas...etc.

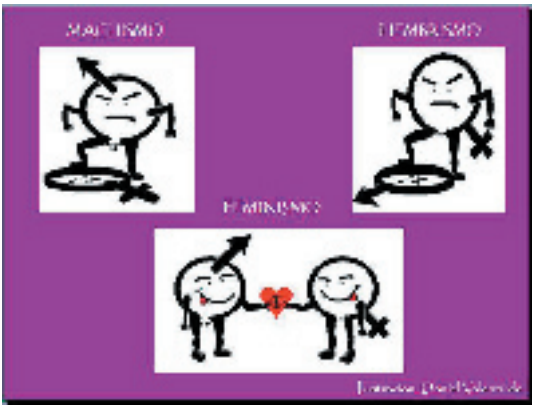
La realidad es que el feminismo nació como un movimiento colectivo de mujeres, que luchaban contra las desigualdades que sufrían en la sociedad del siglo XVIII. De ahí, que desde su origen hasta la actualidad su principal objetivo no sea otro que lograr la igualdad entre hombres y mujeres, es decir, el feminismo persigue un cambio de modelo social para que hombres y mujeres participen de forma conjunta. Para que este cambio sea posible, debemos unirnos tanto hombres como mujeres y comprometernos a compartir de forma igualitaria las responsabilidades familiares, las oportunidades de trabajo y el derecho al poder; sólo así conseguiremos acabar con los roles sexistas en nuestra sociedad.

Para luchar hombres y mujeres de forma conjunta por la igualdad, debemos tener claro que significan los siguientes términos:

Machismo: El machismo engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra las mujeres y contra hombres cuyo comportamiento no es adecuadamente "masculino" a los ojos de la persona machista. El origen del machismo vino de la mano del nacimiento del sistema patriarcal, donde era el hombre el que se encargaba de trabajar fuera y de llevar la comida al hogar; mientras que las mujeres se quedaban en casa realizando las tareas del hogar, cuidando a los hijos...etc. Las mujeres no tenían derecho a opinar, no poseían bienes materiales puesto que no trabajaban, ni tenían derecho alguno. El machismo al considerar al hombre superior a la mujer, tiene como grave consecuencia la violencia hacia la mujer y la homofobia. El machismo se ha pasado de generación en generación.

Hembrismo: El hembrismo se basa en la discriminación, opresión y subvaloración de los hombres simplemente por su condición masculina, su sexo. El hembrismo es tan sencillo como esto, la posición contraria del Machismo. Esta ideología ataca no sólo a los hombres, sino a cualquier ideología o corriente que sea en favor del sexo masculino. Su origen es reciente, se cree que a mediados del siglo XX. Sus seguidores y seguidoras lo justifican como una venganza a los siglos de opresión hacia las mujeres, considerando justo que el hombre pague por todas las atrocidades y vejaciones cometidas contra la mujer.

Feminismo: El Feminismo es una doctrina social que promueve la igualdad entre mujeres y hombres, estudiando aquellos ámbitos en los que la mujer se encuentra discriminada a favor del hombre. Esta doctrina apoya el progreso de la mujer y proclama sus derechos, promoviendo la igualdad entre sexos. Si no fuera por el feminismo, no se hubieran conseguido la mayoría de derechos que tenemos en la actualidad las mujeres: derecho a votar, a ser titular de una propiedad o de una cuenta bancaria, derecho a la educación, a tomar decisiones sobre nuestro cuerpo, derecho a obtener el divorcio, a ser receptoras de una herencia... etc.



2.2 RECORRIDO HISTÓRICO POR EL MOVIMIENTO FEMINISTA

Es importante tener en consideración que "La Historia de las Mujeres" es la lucha de personas ocultas y sometidas por el poder patriarcal. La figura de la mujer desde el principio de los tiempos ha recorrido un camino lleno de obstáculos para lograr trascender su condición de madre y tener la posibilidad de participar en la sociedad desempeñando otros roles.

I. LOS ANTECEDENTES DEL FEMINISMO

FEMINISMO PREMODERNO

A) ANTIGÜEDAD

Mesopotamia

Las culturas mesopotámicas eran patriarcales, pero lo eran en diferentes grados. En algunas, el consentimiento de la madre era tan necesario como el del padre para poder contraer matrimonio, en otras existía el divorcio y algunas mujeres tenían propiedades, en algunos lugares podían ejercer distintas profesiones y oficios y participar en la vida pública. Incluso hubo mujeres que alcanzaron cierto status como regentes de su reino.

Sin embargo, el patriarcado fue recrudeciéndose progresivamente a lo largo de este primer periodo de la antigüedad.

Egipto

De igual forma, el papel de la mujer en Egipto, durante el surgimiento del primer Estado centralizado, fue decisivo en el posterior desarrollo del imperio. Pese a no ser una civilización igualitaria, las mujeres egipcias tenían los mismos derechos que los hombres en algunos aspectos. Algunas alcanzaron cierto status como regentes del reino como la Faraona Hatshepsut[1] o Nefertiti[2].

[1] Faraona Hatshepsut: nació en el S. XV a.C. Reinó durante el Imperio Nuevo, Dinastía XVIII. Dejó de ser regente y se proclamó faraón y no faraona, aparece con toda la parafernalia masculina de un faraón. Su reinado fue un periodo de esplendor para Egipto. Llevó a cabo un proyecto de pacificación, prefirió entablar relaciones comerciales con sus enemigos que luchar contra ellos. Explotó nuevas minas de turquesa, organizó exitosas expediciones y mandó levantar varios obeliscos en Karnak. Cuando murió fue enterrada en el Valle de los Reyes.

[2] Nefertiti: Nació en 1370 a.C. Existen muchos enigmas acerca de la vida de Nefertiti. Fue la esposa del faraón Amenofis IV. Pudo gobernar en solitario después de la muerte de su esposo, durante la minoría de edad Tutankamon, sin embargo hay versiones discrepantes a este respecto. Lo que sí es claro es que tuvo una importante influencia en el imperio, como prueban las múltiples representaciones artísticas que la muestran en una posición de poder.

Más tarde, otra faraona, Cleopatra[3], alcanzó tal fama que sigue siendo todo un mito. Sus "cortejos" con los gobernantes romanos Julio César y Marco Antonio fueron más bien alianzas políticas y asuntos de estado. Es interesante observar que en los contratos matrimoniales de este período se reconocen derechos y obligaciones sociales de ambos cónyuges castigándose también la infidelidad del marido. En muchos contratos matrimoniales está previsto el divorcio con iguales oportunidades de repudiarse para ambos.

Grecia

En Atenas cuando una mujer paría se anunciaba la noticia al vecindario colgando en la puerta una hebra de lana si era niña o una corona de olivo si era lo contrario, símbolo del brillante trabajo que le esperaba al varón.

La situación de la mujer no era buena pero debemos destacar que las ciudadanas griegas eran protegidas por la ley. Gracias a la dote podían tener seguridad económica durante toda su vida. Viudas y ancianas eran, especialmente, consideradas. La condición de ciudadana era adquirida mediante el matrimonio, pero no gozaban de los mismos derechos que los hombres. Las ciudadanas no tenían autoridad pública pero tenían una función política: ser reproductoras de ciudadanos, aunque los hijos/as eran del padre y no de la madre.

Ni las prostitutas ni las esclavas eran ciudadanas, aunque algunas prostitutas eran libres, como las Hetairas[4]. Eran mujeres extranjeras y libres, tenían una buena formación intelectual y talento artístico, en algunos aspectos gozaban de más libertad que las propias griegas.

[3]Cleopatra (69-30 a.C.) Hija del rey de Egipto, y según la costumbre de su dinastía se casó con su hermano, pero éste intentó desbancarla del trono y reinar en solitario. Sin embargo, la entrada en el juego político egipcio del Imperio romano, permitió a Cleopatra conseguir el apoyo de Julio Cesar. Cuando el faraón murió en la batalla, Cleopatra fue repuesta en el trono. Más tarde, tras la muerte de Julio Cesar, estableció el mismo tipo de alianza con Marco Antonio. Estas relaciones han hecho que pase a la historia como una mujer que utilizaba su belleza y artimañas para mantenerse en el poder, sin embargo, nuevas biografías feministas, están poniendo de relieve, que fue la personalidad de Cleopatra, más que su belleza, la que la atrajeron a estos gobernantes, también se señala que no tuvo tantos amantes como se le suponen y siembran dudas sobre las circunstancias de su muerte. Lo que los últimos escritos reflejan es una mujer culta, políglota, inteligente, luchadora, que gozaba de gran libertad y fue la mujer más rica de su tiempo. (http://www.elpais.com/articulo/portada/Cleopatra/serpientes/elpepuculbab/20111015elpbabpor_15/Tes).

[4]Aspasia de Mileto (aproximadamente 470 a.C. – 400 a.C.) Fue una de las hetairas más famosas. La visita de un amigo a casa de su padre y sus relatos sobre la vida de las hetairas animó a Aspasia a emigrar desde Mileto hasta Atenas, donde conoció a Pericles, con el que comenzó una relación. Esto aumentó su influencia y fama en la polis aunque también le trajo algunos enemigos. Además de su belleza, Aspasia poseía una gran inteligencia que la llevó a convertirse en maestra de retórica. Su casa acogía a diferentes pensadores de importancia, entre ellos a Sócrates, pero también a otras Hetairas y mujeres que pudieron así acceder al conocimiento con una precepta de excelencia.

Durante el periodo helenístico se sigue manteniendo el sistema patriarcal, pero se amplían las libertades, autonomía y presencia pública de las mujeres. Un cambio importante fue el mayor acceso a la educación, sobretodo de mujeres de clase alta, aparecen importantes mujeres filósofas e incluso algunas escuelas admiten a hombres y mujeres en condiciones de igualdad, como la de Pitágoras o Epicuro.

El Imperio Romano

Las mujeres romanas estaban excluídas de la vida pública: no podía votar en los Comicios, ni ser magistradas o senadoras, no podían ser procuradoras, ni fiadoras de otro, ni garantizar las deudas ajenas, se las excluía de la adopción, práctica habitual entre los romanos para configurar su familia, ya que una ciudadana romana no podía ejercer dichos derechos, porque solo era considerada hija de un ciudadano romano. Tampoco tenían derecho a la limosna, ni al reparto del trigo, y los niños eran mantenidos hasta las 17 ó 18 años, mientras que las niñas sólo hasta los 14. Las mujeres no pudieron hacer testamento libremente hasta el siglo III d. C.

Aunque legalmente estaban excluidas de esta vida pública, la realidad es que sí participaron en ella. La manera que tuvieron de intervenir era a través de la influencia que ejercían en sus esposos o en sus hijos. Conocemos también ocasiones en que las mujeres intervinieron directamente en defensa de su interés. Por ejemplo, exigieron la abolición de la Ley Oppia o la Ley Bocona, que restringía la riqueza que podían heredar. Las mujeres se reunían en asambleas, con el beneplácito de los hombres, que siempre consideraban que estas reuniones tenían carácter religioso.

B) FEMINISMO RENACENTISTA

A partir del Renacimiento, el debate se centra en la naturaleza y los deberes de los sexos. La importancia de la educación generó numerosos tratados pedagógicos y abrió un debate sobre la discriminación de las mujeres: la Querelle des Femmes. Era la respuesta de determinadas mujeres a obras publicadas por hombres que defendían la incapacidad natural de las mujeres. Fue un movimiento de defensa de la mujer llevado a cabo por diversas intelectuales del momento y que surge a partir de la obra "Cartas de la Querelle del Roman de la Rosa". Estas primitivas feministas sostenían que los sexos estaban culturalmente e históricamente determinados y formados, es decir que la naturaleza no era quien hacía inferiores a las mujeres. Se centraron en lo que hoy conocemos por género. Una de estas mujeres fue Christine de Pizán[5]. Es considerada una de las precursoras del feminismo ya que se dedicó, a través de su obra literaria, a rebatir consideraciones machistas sobre las capacidades de las mujeres.

[5]Christine de Pizan (1364-1430) fue la primera mujer en Francia en ganarse la vida como escritora y, quizá, la primera en toda Europa. Nació en Venecia pero pronto se trasladó a Francia, a la corte de Carlos V, donde su padre ejerció de médico y astrónomo. Este hecho le permitió recibir educación y crecer rodeada de libros. Se casó y tuvo tres hijos, pero pronto enviudó y tuvo que hacerse cargo de la familia en solitario, por lo que abrió un litigio legal por la herencia de su marido y más tarde se dedicó a trabajos de traducción, aunque también escribió obras originales. Su obra más reconocida fue La Ciudad de las Damas.

II. EL FEMINISMO ILUSTRADO

El feminismo ilustrado, desde sus orígenes hasta la Revolución Francesa, se centró en defender la igualdad en la inteligencia y el derecho a la educación de las mujeres. Amelia Valcárcel[6] afirma que el feminismo tiene su nacimiento en la Ilustración porque como resultado de la polémica ilustrada sobre la igualdad y diferencia entre los sexos, nace un nuevo discurso crítico que utiliza las categorías universales de su filosofía política, pero de ello no cabe deducir que la Ilustración sea feminista.

En el siglo XVII, encontramos a un gran precursor de la teoría feminista en un varón, Poulain de la Barre[7], un pensador adelantado a su tiempo, heterodoxo y pre-ilustrado basa su análisis sobre el concepto de la Igualdad Pública. Se centra en fundamentar la igualdad natural entre varones y mujeres, por encima de las costumbres y los prejuicios vigentes en la sociedad.

La Revolución Francesa (1789) planteó como objetivo central la consecución de la igualdad jurídica y de las libertades y derechos políticos, pero pronto surgió la gran contradicción que marcó la lucha del primer feminismo: las libertades, los derechos y la igualdad jurídica que habían sido las grandes conquistas de las revoluciones liberales, no afectaron a la mujer. En la Revolución Francesa la voz de las mujeres empezó a expresarse de manera colectiva. Entre los ilustrados franceses que elaboraron el programa ideológico de la revolución destaca la figura de Condorcet[8], quien reclamó el reconocimiento del papel social de la mujer.

[6] Amelia Valcárcel (1950) es una de las feministas más influyentes del Estado Español en la actualidad. Es doctora en filosofía, ha sido consejera política y es una de las principales representantes del feminismo de la igualdad.

[7] Poulaine de la Barre (1647-¿) Fue sacerdote, teólogo y filósofo. A pesar de vivir en el S.XVII sus ideas son propias del posterior pensamiento ilustrado, por lo que se considera un adelantado a su tiempo. Es también uno de los precursores de los movimientos de hombres por la igualdad. Escribió dos obras claves para el pensamiento feminista. Cuestionó el prejuicio sobre la inferioridad de las mujeres desde un punto de vista racionalista, convencido de que se trataba de un prejuicio más ancestral de todos. De la Barre pensaba que la desigualdad social entre mujeres y hombres no era consecuencia de una desigualdad natural, sino que era la propia desigualdad política y social la que producía teorías sobre la inferioridad femenina.

[8] Marques de Concordet (1743-1794) Nació en Francia, en el seno de una ilustre familia y pronto destacó por su inteligencia. Fue filósofo, matemático y politólogo. Escribió celebres tratados de matemáticas y ocupó cargos de importancia como economista. Se casó con una escritora de renombre, que montó un salón donde se reunía importantes intelectuales de la época. Se unió pronto a la causa revolucionaria y participó en la Asamblea constituyente. Defendió los derechos de las mujeres y el movimiento abolicionista estadounidense, entre otras causas. Fue partidario de la ampliación de los derechos de las mujeres, y así lo reflejó en su obra: Sobre la Admisión de las Mujeres en los derechos de ciudadanía. Sin embargo, sus ideas críticas con las posturas jacobinas más radicales motivó que lo declarasen culpable de traición, intentó huir y esconderse, pero fue encontrado y arrestado, y poco después apareció muerto en extrañas circunstancias en su celda.

En la movilización de las mujeres por sus propios derechos, son especialmente importantes los "Cuadernos de quejas". Los tres estados (Nobleza, Clero y Pueblo) se reúnen para redactar sus quejas y presentarlas al Rey, en este momento las mujeres toman conciencia, de forma colectiva, de que su situación queda excluida de las demandas generales y de que disponen de oportunidades muy limitadas para dar a conocer sus reivindicaciones. El Cuadernos de Quejas y Reclamaciones, es un escrito en defensa de las mujeres en clave política, con un amplio abanico de reflexiones de signo feminista y argumentó el derecho de las mujeres a una representación política propia, aun así quedaron excluidas.

Tampoco tuvo mucho más eco la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, redactada por Olimpia de Gouges[9] (1791). Olimpia de Gouges denunciaba que la revolución había olvidado a las mujeres en su proyecto igualitario y liberador. Sus demandas eran libertad, igualdad y derechos políticos, especialmente el derecho al voto, para las mujeres.

En el mismo periodo, en Inglaterra, Mary Wollstonecraft[10] escribe la obra Vindicación de los Derechos de la Mujer (1792) en la que hace un alegato contra la exclusión de las mujeres del campo de bienes y derechos que diseña la teoría política rousseauniana. Esta obra se convierte en el primer clásico del feminismo en sentido estricto. Para Wollstonecraft, la clave para superar la subordinación femenina era el acceso a la educación. Las mujeres educadas podrían además desarrollar su independencia económica accediendo a actividades remuneradas. Sin embargo, Wollstonecraft no dio importancia a las reivindicaciones políticas y no hizo referencia al derecho de voto femenino. La Vindicación solamente logró traspasar sus ideas a pequeños círculos intelectuales.

Uno de los argumentos más importantes esgrimidos por las mujeres en esta fase, fue el del derecho a la ciudadanía. Encararon al mundo público y el lugar de las mujeres desde el centro de la utilidad pública. Pusieron de relieve la figura de la madre educadora como esencial en el proyecto de socialización y civilización.

[9] Olimpe de Gouges (1748-1793). Fundó la Societé populaire de femmes, dirigió un periódico y escribió numerosas obras, aunque sin mucho éxito. Sus obras fueron profundamente feministas y revolucionarias. Influida por todos acontecimientos ocurridos durante la Revolución Francesa, publicó en 1791 un manifiesto titulado La Declaración de los Derechos de la mujer y la ciudadana. En él reclamaba un trato igualitario de la mujer respecto al hombre en todos los aspectos de la vida, públicos y privados: hablar en público sobre asuntos políticos, igualdad de honores públicos, derecho a la propiedad privada, participación en el ejército y en la educación, e incluso igual poder en la familia y la iglesia. Acusada de ser una realista reaccionaria fue guillotinada en 1793.

[10] Mary Wollstoncraft (1759-1797). Es considerada la primera feminista. En 1780 se marchó de la casa familiar para ganarse la vida dirigiendo con sus hermanas una escuela y más tarde trabajó como institutriz en Irlanda. También trabajó como profesora y traductora en Londres. En su obra más famosa Vindicación de los derechos de la mujer, afirmó que el ideal del matrimonio reside en la afinidad intelectual y abogó por la igualdad educativa y de oportunidades para ambos sexos. Su hija es Mary Shelley, autora de Frankestein.

III. LA PRIMERA OLA: EL FEMINISMO LIBERAL SUFRAGISTA

Durante el siglo XIX, Europa fue el escenario de profundas transformaciones socioeconómicas. Por ejemplo, las mujeres participaron directamente de la producción industrial y, aunque, eran consideradas propiedad del hombre y estaban muy discriminadas, este siglo se destacó por la aparición del movimiento feminista, sus denuncias, sus luchas, provocaron, a la larga, cambios importantes en la situación laboral y social de las mujeres.

El Sufragismo tenía dos objetivos: el derecho al voto y los derechos educativos y ambos marcharon a la par apoyándose mutuamente. El costoso acceso a la educación tenía relación directa con los derechos políticos ya que a medida que la formación de algunas mujeres avanzaba, se hacía más difícil negar el derecho al voto.

En Estados Unidos las mujeres lucharon por la independencia de su país, junto a los hombres y posteriormente se unieron a la causa de los esclavos. Cada vez en mayor medida las mujeres empezaron a ocuparse de cuestiones políticas y sociales. En el Congreso Antiesclavista Mundial celebrado en Londres en 1840, el Congreso rehusó reconocer como delegadas a cuatro mujeres y en 1848 en una convención se aprobó la Declaración de Séneca Falls, uno de los textos básicos del sufragismo americano. La declaración consta de doce decisiones e incluye dos grandes apartados: de un lado, las exigencias para alcanzar la ciudadanía civil para las mujeres y de otro los principios que deben modificar las costumbres y la moral.

Las sufragistas inglesas consiguieron tener como aliado a John Stuart Mill[11], que presentó la primera petición a favor del voto femenino en el Parlamento y fue una referencia para pensar la ciudadanía no excluyente. Este sitúa en el centro del debate feminista la consecución del derecho de voto para la mujer: la solución de la cuestión femenina pasaba por la eliminación de toda traba legislativa discriminatoria. Una vez suprimida estas restricciones, las mujeres superarían su subordinación y lograrían su emancipación.

[11] John Stuart Mill (1806-1873). Estudió filosofía y economía. Llegó a ser parlamentario y su figura destacó por ser un gran defensor de la abolición de la esclavitud, la defensa de los derechos de las mujeres y su apoyo a las medidas a favor de las clases menos privilegiadas. Junto con su compañera Harriet Taylor, también filosofa y política y firme defensora de los derechos de la mujer escribió varias obras, hay quien atribuye precisamente a la relación con Harriet el interés de Mill por el feminismo.

En el Estado español el feminismo llegó más tarde. Instaurada la República en 1931, la Igualdad pasó a una posibilidad real. Hay que destacar a Clara Campoamor[12], abogada, fue la más asidua defensora de los derechos de las mujeres y desempeñó un papel importante en el debate acerca del sufragio femenino.

La Constitución de 1931 se aprobó el 9 de diciembre, introduciendo elementos modernizadores y democratizadores, perfilando el Estado social y democrático de derecho. Esta Constitución fue la primera y suprema norma legal, que consagró el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer frente a la Ley.

Las primeras elecciones en las que participaron las mujeres fueron las de 1933 e, inevitablemente, se les echó la culpa de la victoria de la derecha.

[12]Clara Campoamor (1888-1972). Procedía de una familia modesta, por lo que pronto empezó a trabajar, desempeñó diferentes oficios, entre ellos funcionaria de correos y secretaria del director de un periódico, precisamente el desempeño puesto hizo de este puesto hizo que se interesara por la política, por lo que se matriculó en derecho, consiguiendo licenciarse en poco tiempo. A partir de ahí ejerció como abogada en un importante proceso y también fue conferenciante. Cuando se proclamó la II República fue elegida diputada, en 1931 ya que las mujeres tenían derecho al sufragio pasivo (podían ser elegidas, pero no votar en las elecciones) y formó parte de la Comisión Constitucional encargada de elaborar la Carta Magna junto con Victoria Kent y Margarita Nelken, pero sólo ella defendió el derecho al sufragio femenino. Su discurso consiguió que la propuesta saliese adelante y las mujeres obtuvieron entonces el derecho al voto. Sin embargo, pese al triunfo de Clara Campoamor su lucha por el derecho al voto femenino supuso el fin de su carrera política, de hecho, 4 años más tarde escribió Mi pecado mortal. El voto femenino y yo. Tras el estallido de la guerra civil vivió en diferentes países y aunque intentó volver a España la causa abierta contra ella por masonería no lo hizo posible. Trabajó como traductora, conferenciante y siguió su labor como en un bufet da hasta el fin de sus días en 1972 en Suiza a causa de un cáncer, aunque su cuerpo fue repatriado más tarde a San Sebastian.

IV. LA SEGUNDA OLA DEL FEMINISMO: DESPUÉS DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

Durante la segunda ola del feminismo, empieza a configurarse el concepto de género tal y como lo entendemos actualmente, a ello contribuyeron dos autoras imprescindibles, Simon de Beauvoir y Betty Friedan.

El segundo sexo de Simone de Beauvoir[13], en ocasiones es considerado como el colofón del sufragismo, y en otras, la apertura a la segunda ola del feminismo. Simone de Beauvoir analiza a las mujeres como el otro, el sexo femenino es la otra cara del espejo de la evolución del mundo masculino y aporta un análisis concreto al afirmar "no se nace mujer, se llega a serlo". La libertad es la idea central de esta obra que, sin embargo, cayó en el vacío pues se produjo en el mismo momento en que la mística de la feminidad se estaba forjando.

El mensaje central de Betty Friedan[14] fue que "algo" estaba pasando entre las mujeres norteamericanas, ella lo denominó "el problema que no tiene nombre": las mujeres experimentaban una sensación de vacío al saberse definidas no por lo que se es, sino por las funciones que se ejercen (esposa, madre, ama de casa...). Las mujeres fueron atrapadas por la "mística de la feminidad" y para romper esta trampa y lograr su propia autonomía deberían incorporarse al mundo del trabajo. El feminismo de los años setenta supuso el fin de esa mística femenina que la sociedad imponía a las mujeres y abrió una serie de cambios en los valores y en las formas de vida. El origen del Movimiento de Liberación de la Mujer hay que buscarlo en el descontento con el papel que las mujeres jugaban en aquel sistema.

[13]Simone de Beauvoir (1908-1986). Nació en Francia, en el seno de una familia acomodada venida a menos, aunque ello no impidió que estudiase filosofía en la Universidad de la Sorbona donde conoció a Jean Paul Sartre, también estudiante de filosofía. Establecieron una relación amorosa atípica, basada en la libertad. Se dedicó a la docencia hasta el estallido de la II Guerra Mundial, cuando se une a la resistencia y abandona la docencia para escribir. Cuando acaba la guerra escribe para una revista dirigida por Sartre y viaja por Europa, América y Asia. Antes de escribir su obra más celebre El segundo sexo se separa de Sartre, pero permanecerán muy unidos durante el resto de su vida. Simon de Beauvoir no sólo defendió la igualdad en sus obras literarias también fue activista, en 1971 firmó el manifiesto de las 343, en el que 343 mujeres declaraban haber abortado. Murió en París. Es una de las filosofas contemporáneas más influyentes de su época y también más comprometida.

[14]Betty Friedan (1921-2006). Estudió psicología, tras su graduación trabajó para publicaciones que abogaban por el derecho de las minorías y los trabajadores, pero tras su segundo embarazo fue despedida y su condición de madre disminuyó sus posibilidades de encontrar un nuevo empleo. Encuentros con antiguas compañeras le hicieron plantearse que la insatisfacción de las mujeres era un fenómeno colectivo e inició una importante investigación sobre el papel que la sociedad estadounidense atribuía a las mujeres y que acabó culminando en su obra la Mistica de la Feminidad, con la que ganó el premio Pulitzer. Fundó varias organizaciones de apoyo a las mujeres (NOW, NWPC, NARAL) desde las que se defendió la igualdad en el mercado laboral y el derecho al aborto, entre otras cuestiones. Aunque también recibió críticas por su postura ante las relaciones homosexuales y la forma de integrar las reivindicaciones de las minorías. (En: http://www.biografiasyvidas.com/biografia/f/friedan.htm)

V. TERCERA OLA: POSTFEMINISMO

En la década de los ochenta apareció una formación conservadora reactiva que intentó minar el movimiento feminista. Mientras que en algunos países se intentó crear organismos de igualdad para que construyeran un modelo femenino conservador, en otros, por su muy distinto signo político, el pequeño feminismo presente en los poderes públicos reclamó la visibilidad mediante el sistema de cuotas y la paridad por medio de la discriminación positiva.

Siguió patente que el poder, autoridad y prestigio seguía en manos masculinas, existía un "techo de cristal" en todas las escalas jerárquicas y organizacionales, por lo que el tema de la visibilidad se convirtió en objetivo y el sistema de cuotas fue la herramienta que permitía a las mujeres asegurar presencia y visibilidad en todos los tramos en lo público.

Fueron apareciendo multitud de grupos pequeños e informales en los que las mujeres se reunían, intercambiaban experiencias, promovían la autoconcienciación, etc. En los últimos años muchos de estos grupos se han ido transformando en asociaciones que ofrecen apoyo a las mujeres, muchas veces con programas subvencionados por organismos estatales.

Otra cuestión destacable es la realización de estudios sobre la problemática de las mujeres porque ha permitido profundizar teóricamente en las cuestiones de género.

La aparición de las teorías queer, los feminismos postcoloniales, ecofeminismos, ciberfeminismos, transfeminismos y otras corrientes más que podríamos enmarcar en los posfeminismos hacen que actualmente hablemos de la tercera ola.

2.3 ¿SABÍAS QUÉ....



EL DÍA 25 DE NOVIEMBRE SE CELEBRA EL DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER?

El origen del 25 de noviembre se remonta a 1960, año en el que las tres hermanas Mirabal fueron violentamente asesinadas en la República Dominicana por su activismo político en la resistencia a la dictadura de Trujillo. Las hermanas, conocidas como las "mariposas inolvidables" se convirtieron en el máximo exponente de la crisis de violencia contra la mujer en América Latina. El 25 de noviembre desde los años 80 ha sido la fecha elegida para conmemorar sus vidas y promover el reconocimiento mundial de la violencia de género.



EL 8 DE MARZO SE CONMEMORA EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER?

El Día Internacional de la Mujer Trabajadora (o también Día Internacional de la Mujer) se celebra el día 8 de marzo y está reconocido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). En este día se conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona. Es fiesta nacional en algunos países.

La idea de un día internacional de la mujer surgió al final del siglo XIX, en plena revolución industrial y durante el auge del movimiento obrero.

La leyenda cuenta que se adoptó en honor a las 129 mujeres que murieron en una fábrica textil de Estados Unidos en 1908 cuando el empresario, ante la huelga de las trabajadoras, prendió fuego a la empresa con todas las mujeres dentro. Ésta es la versión más aceptada sobre los orígenes de la celebración del 8 de marzo como Día Internacional de las Mujeres. Sin embargo, parece ser que las fechas no son coincidentes y esta explicación cada vez está perdiendo más fuerza. Lo cierto es que las mujeres escogieron en diferentes países, desde el S.XX el mes de marzo para celebrar una jornada de reinvidicación de sus derechos. Más tarde Naciones Unidas proclamó el 8 de Marzo como día Internacional de Mujer, aunque algunas organizaciones siguen celebrando el día de la Mujer Trabajadora en alusión a los orígenes de este día en el contexto de la lucha obrera.

...LOS SÍMBOLOS QUE REPRESENTAN EL HOMBRE Y LA MUJER DERIVAN DE LA MITOLOGÍA ROMANA?

El puntiagudo símbolo de Marte representa lo masculino y el símbolo de Venus representa lo femenino.

El círculo con la flecha adjunta simboliza la espada de Marte (Ares en Griego), el Dios de la guerra, y es un símbolo de masculinidad. Este símbolo representa al Hombre.



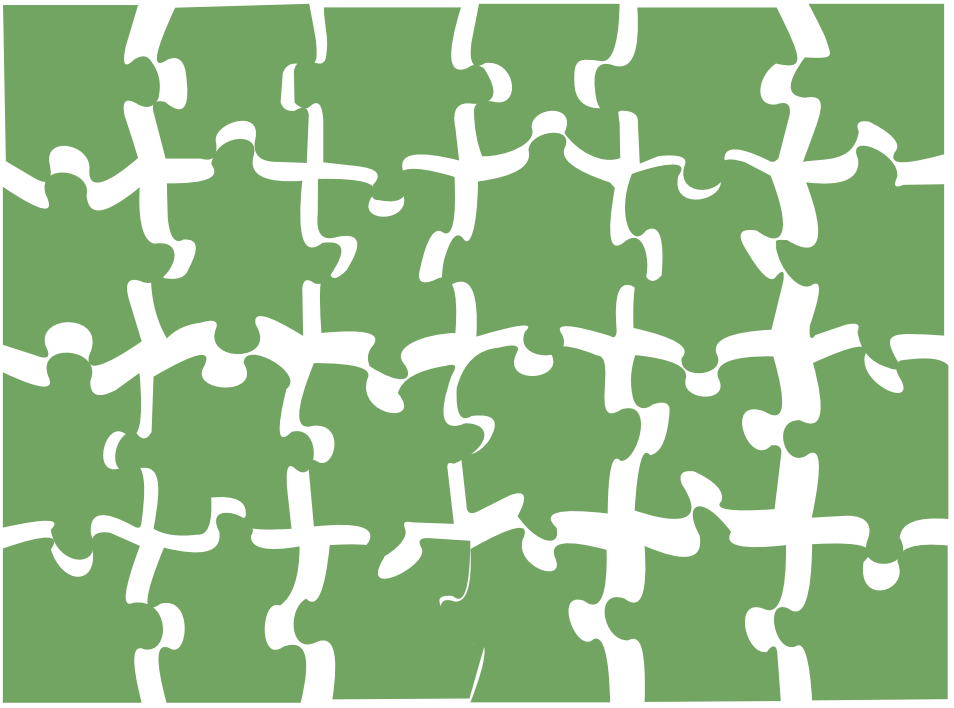
El círculo con la cruz que se extiende hacia abajo simboliza el espejo de Venus (Afrodita), la Diosa del amor y la belleza, y es un símbolo de feminidad. El símbolo de Venus representa a la Mujer.





...EL COLOR MORADO ES EL COLOR IDENTIFICADO CON EL FEMINISMO?

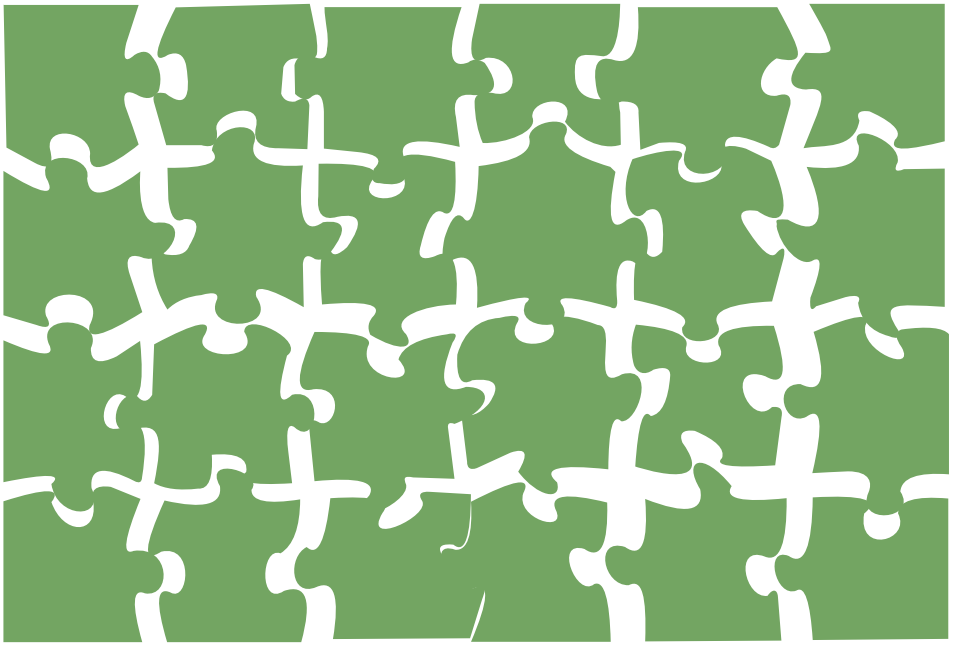
El violeta es el color del feminismo. Nadie sabe muy bien por qué. En la misma leyenda a la que se atribuye la commenoración del 8 de marzo, se relata que las telas sobre las que estaban trabajando las obreras de la fábrica textil de Nueva York eran de color violeta. Las más poéticas aseguran que era el humo que salía de la fábrica, y se podía ver a kilómetros de distancia, el que tenía ese color. El incendio de la fábrica textil Cotton de Nueva York y el color de las telas forman parte de la mitología del feminismo más que de su historia, pero tanto el color como la fecha son compartidos por las feministas de todo el mundo[13].



EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y PROPUESTA DE LIDERAZGO

Lo que todavía nos falta a las mujeres aprender es que nadie te da poder. Simplemente lo tienes que tomar tú.

Roseanne Bar



Autoría:

Luisa Pedrosa Pérez

Ana Luisa Marqués Fagundes

Nydian Contreras Rodriguez

Sonia Lizeth Quispe Tallana

Paula Martín Sentís

Daniela Riquelme

Monitora: Natalia Enguix Martínez

3.1 EMPODERAMIENTO: PRIMER PASO HACIA EL LIDERAZGO

El empoderamiento es la capacidad de control de una persona respecto a los diferentes aspectos de su vida (laboral, social, familiar), así como sobre los recursos, para poder desarrollar sus intereses individuales y colectivos, tomar decisiones, teniendo conciencia de sus debilidades, fortalezas y emociones.

El concepto de empoderamiento es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven.

La filosofía del empoderamiento tiene su origen en el enfoque de la educación popular desarrollada a partir del trabajo en los años 60 de Paulo Freire, estando ambas muy ligadas a los denominados enfoques participativos, presentes en el campo del desarrollo desde los años 70. Aunque el empoderamiento es aplicable a todos los grupos en situación de vulnerabilidad, su nacimiento y su mayor desarrollo teórico se ha dado en relación a las mujeres.

En la IV Conferencia de la Mujer, celebrada en Beijing, se produjo un avance sin precedentes para las mujeres, pues la comunidad internacional tomó definitiva conciencia de que la sociedad del futuro y el pleno desarrollo económico y social no se producirán sin contar con la participación plena de las mujeres. Se reconoció su protagonismo en el cambio estructural de la sociedad. Y es en este momento donde se consolida el término empowerment (empoderamiento).

Por primera vez se consolida la idea de la potenciación de las mujeres en la sociedad, la idea del empoderamiento, de la necesidad de que las mujeres contribuyan en plenitud de condiciones y de capacitación para la construcción de la sociedad. A partir de ahí se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Desde un enfoque feminista, el empoderamiento de las mujeres incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres.

Es una estrategia que propicia que las mujeres incrementen su poder, es decir, que accedan al uso y control de los recursos materiales y simbólicos, ganen influencia y participen en el cambio social. Esto incluye también un proceso por el que las personas tomen conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo éstos se relacionan con los intereses de otras personas, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas.

Desde esta perspectiva, el empoderamiento de las mujeres, implica:

a) Poder propio. La toma de conciencia sobre su subordinación y el aumento de la confianza en sí mismas.

b) Poder con la organización autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean.

c) Poder para la movilización para identificar sus intereses y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que les limitan y que perpetúan su subordinación.

Esta manera de entender el empoderamiento de las mujeres no identifica el poder en términos de dominación sobre otros, sino como el incremento por las mujeres de su autoestima, capacidades, educación, información y derechos; en definitiva, como el control de diversos recursos fundamentales con objeto de poder influir en los procesos sociales, políticos, económicos y culturales.

Tipos de Empoderamiento según Ámbito



Emp. económico: mujeres con independencia económica poseen más poder de decisión y más posibilidad de cuidarse.

Emp. psicológico: la comprensión de las condiciones de la subordinación femenina y la adquisición de habilidades cognitivas, emocionales y sociales favorecen la confianza en el poder de las mujeres de influir en nuestras propias vidas y en la sociedad donde vivimos.

Emp. educacional: favorece el acceso a informaciones y al trabajo, lo que permite un mayor control sobre su vida.

Emp. político: la posibilidad de analizar, organizarse y movilizarse políticamente para mejorar la sociedad y favorecer la promoción de los derechos humanos de las mujeres.

Emp. social: ampliación de las redes sociales, participación en grupos y en la comunidad permite un mayor apoyo social, lo que reduce la vulnerabilidad.

Veamos a continuación a que nos referimos con empoderamiento individual y con empoderamiento colectivo:

- **Empoderamiento Individual:**

Implica procesos de aprendizaje en la toma de decisiones y en el manejo de los recursos, que permitirá a las personas percibirse como más eficaces y capaces de interferir y transformar la realidad.

- **Empoderamiento Colectivo:**

Implica un proceso de lucha y promoción de cambios sociales amplios, con vista a la construcción de relaciones más equitativas entre mujeres y hombres.

Un ejemplo de empoderamiento colectivo es el empoderamiento en las asociaciones. Una asociación se empodera cuando se fortalece para lograr sus objetivos. Esto implica:

- Generar procesos de liderazgo compartido
- Formación continuada de sus miembros
- Sistemas de comunicación y apoyo eficaces
- Adecuada distribución de roles y responsabilidades
- Modelo de gestión que favorezca el desarrollo organizacional
- Creación de un entorno de intercambio de información y recursos

Una organización empoderada suele trabajar en redes, tener influencia política, lograr sus metas y desarrollar maneras de aumentar su efectividad.

II. CAPACIDADES DE LAS PERSONAS EMPODERADAS

Autoconciencia	Tener más consciencia de nosotras/os, nuestras potencialidades y limitaciones.
Autoestima	Aprender a valorarnos a nosotras/os mismas, estar satisfechas/os con lo que somos y cuidarnos.
Autonomía	Tener más claro lo que deseamos, aprender a tomar decisiones, actitudes y responsabilizarnos con ellas.
Empatía	Buscar, comprender y respetar los sentimientos, ideas y comportamientos de los demás.
Autoregulación	Aprender a afrontar conflictos, sin derrumbarse, manejando nuestras emociones para ser más asertivas.
Comunicación	Aprender a negociar, poner límites, expresar lo que queremos individual o colectivamente de forma clara y firme.

El empoderamiento es un proceso constante de aprendizaje y transformación.

De las Utopías

"Si las cosas son inalcanzables... ¡oye!

No es motivo para no quererlas

¡Qué tristes los caminos si no fuera

por la mágica presencia de las estrellas"

(Mario Quintana)

3.2 LIDERAZGO: SÍMBOLO DE PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN

I. DEFINICIÓN

El liderazgo consiste en la **"influencia interpersonal"**, ejercida en una situación y dirigida, a través del proceso de comunicación, hacia el logro de determinadas metas. Es el proceso de influir en otros para trabajar con entusiasmo por el logro de unos objetivos comunes.

Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo

El liderazgo está presente en todas las actividades en las que aparezcan las relaciones humanas. No pertenece a unas pocas personas escogidas. Está potencialmente disponible a todas las personas, requiriendo simplemente el desarrollo de algunas habilidades:

(a) Capacidad para atraer, entusiasmar, para mostrar confianza en los objetivos que queremos conseguir.

(b) Capacidad para pensar y resolver los problemas de forma creativa e innovadora.

(c) Capacidad para escuchar, entender e integrar a cada una de las personas de forma individual, activando lo mejor de su personalidad.

La acción del liderazgo se ejerce con el fin de conseguir una determinada meta: potenciar la autoridad del discurso y concretar acuerdos imprescindibles para lograr cambios en la sociedad. Además, tiene un sentido colectivo.

La acción de liderar puede ser puntual. Ejercer el liderazgo no es una posición constante o continua. Tenemos claro que no podemos estar en todos los frentes, ni es necesario que ocupemos todas las posiciones.

II. TEST: ¿ERES UN/A BUEN/A LÍDER?

¿Prefieres ser uno/a del grupo, pero no liderarlo?

¿Te asusta enfrentar situaciones donde tú eres el/la líder?

¿Te dicen que eres autoritario/a y no sabes por qué?

¡Vamos a averiguar si eres un/a buen/a líder o como puedes mejorar tu liderazgo!

Preguntas:

1.¿Te sientes bien cuando estás en grupo con otras personas?

a) Si cuento con el apoyo de mi grupo

b) Si, pero depende de la cantidad de gente, me gusta que me escuchen

c) Prefiero poca gente, me pongo nerviosa

2. ¿Te gustaría organizar actividades en tu barrio o en tu asociación?

a) Sí, mucho

b) No, prefiero que lo hagan los otros

c) Depende de la actividad

3. ¿Eres una buena organizadora?

a) Sin mi sería más difícil

b) Creo que sí

c) No, sin mis compañeras y compañeros soy un desastre

4. ¿Cuando estás dirigiendo un grupo, crees que tienes influencia sobre él para llevarlo a cumplir con los objetivos propuestos?

a) Sí, pero mi influencia es igual a la del resto

b) Creo que sí

c) No, mi opinión no suele ser muy importante

5. ¿Eres bueno/a hablando en público?

a) No, para nada

b) Sí, me esfuerzo e intento hacerlo lo mejor que puedo

c) Sí, me encanta, mientras más gente me siento mejor

6. ¿Crees que eres imprescindible en trabajos de grupo?

a) Depende de qué tema sea el trabajo

b) No se nota cuando estoy

c) ¡Sí!, creo que sin mi sería un caos

7. ¿Te pones inquieto/a ante tareas comunes y corrientes?

a) Sí

b) Tal vez

c) No

8. ¿Eres bueno/a en los debates?

a) Siempre

b) Sí, pero mi opinión es representativa

c) A veces, cuando me siento seguro

9. ¿Crees en la honestidad de la gente?

a) Siempre, la confianza en un equipo es fundamental

b) Sí, pero no sé si es para perjudicarme o aportar

c) No mucho, creo que las críticas muchas veces son envidia

10. ¿Te sentirías cómodo/a dirigiendo a otras personas?

a) Lo disfruto

b) Tal vez

c) No

11. ¿Has participado en algún comité?

a) Sí, alguna vez

b) Generalmente, me gusta participar

c) Cuando he podido

12. ¿Alguna vez has sido director/a de algún grupo?

a) Cuando es por votación o hace falta que alguien lo sea

b) Sí, siempre

c) Una sola vez

13. ¿Eres siempre justo/a e imparcial?

a) Sí

b) Lo intento

c) Creo que me cuesta mucho

14. ¿Siempre dices lo que piensas?

a) Sí, soy franco/a y no miento

b) Sí, cuando se trata de cosas buenas

c) Siempre, pero con respeto

15. ¿Con frecuencia te piden consejo los demás?

a) Cuando necesitan ayuda siempre se acercan a mí

b) Cuando es un tema que yo conozco mejor

c) Nunca

16. ¿Crees que es necesario para ser líder o lideresa estar comprometido/a con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

a) Sí, es necesario posicionarse públicamente desde la perspectiva de género

b) No, es suficiente que las mujeres estén en cargos políticos

c) Posicionarse es exagerado, con favorecer la participación un poco más igualitaria está bien

17. Desarrollar un liderazgo eficiente es:

a) Obtener un liderazgo de calidad, no dedicándole mucho tiempo a las personas

b) Nunca tomar una decisión sola/o, sin la opinión y la aceptación del grupo

c) Observar y captar lo que ocurre en el entorno, atender a las personas con el tiempo necesario y crear vías de comunicación.

Resultados:

	A	B	C
1	2	0	1
2	2	1	0
3	0	2	1
4	2	1	0
5	1	2	0
6	2	1	0
7	0	1	2
8	0	2	1
9	2	1	0
10	0	2	1
11	0	2	1
12	2	0	1
13	2	1	0
14	0	1	2
15	1	2	0
16	2	0	1
17	0	1	2

Entre 0 a 15 puntos
¡La autoridad no es lo mismo que el liderazgo!

Eres una persona carismática que tiene una enorme influencia sobre los grupos, consiguiendo llevarlos a cumplir los objetivos que se proponen, pero sientes mucha alegría cuando son tus ideas las que predominan en una decisión grupal, ¡ojo!

Debes intentar desarrollar un liderazgo un poco más incluyente, creando redes y alianzas con personas de instituciones, organizaciones y entidades a las que nos acercan intereses comunes que confluyen en nuestras propuestas políticas.

Liderar siempre se hace desde el respeto a la diversidad. Se trata de sintonizar a partir del principio de diversidad a través de plataformas, movimientos u organizaciones con las que coincidimos en aspectos claves, y avanzar conjuntamente.

¡Pide la colaboración de los y las demás y llegarás a ser un/a super líder!

Entre 16 a 30 puntos
¿Y tu empoderamiento? ¡Puedes ser un/a gran líder!

Eres una persona carismática y colaboradora, pero tienes que apoderarte de ti mismo/a y entender que ser un/a líder no es ser una autoridad y en trabajos de grupo se necesita siempre de alguien que coordine el trabajo. Tienes que trabajar para adquirir la capacidad de defensa propia, siendo osado/a pero sin ser temerario/a.

Debes adquirir la capacidad para argumentar y nombrar. Los liderazgos requieren capacidad argumental y confianza en lo que decimos, para poder transmitirlo a otras personas, creando discursos que se sostienen sobre teorías y palabras que expliquen nuestra experiencia y colocando nuestros intereses como prioridad de la agenda, confía más en ti mismo/a, ¡seguro puedes lograrlo!

Entre 31 a 40 puntos
¡Absolutamente líder!

Eres un/a líder democrático/a e igualitario/a que piensas que el mejor modelo de sociedad es una sociedad participativa y comunicativa, los y las participantes se respetan y se valoran mutuamente como seres humanos.

Eres sensible a los medios ya que crees que no se debe hacer uso de medios no éticos para lograr metas a pesar de su importancia o necesidad. Para ti la acción del liderazgo se ejerce con el fin de conseguir una determinada meta.

Sabes potenciar la autoridad del discurso y concretar acuerdos imprescindibles para lograr cambios en la sociedad.

Tus capacidades de lider siguen siendo las de atraer, entusiasmar, para mostrar confianza en los objetivos que queremos conseguir, capacidad para pensar y resolver los problemas de forma creativa e innovadora y la capacidad para escuchar, entender e integrar a cada una de las personas de forma individual, activando lo mejor de su personalidad.

¡Sigue así!

Características de las personas líderes



3.3 LIDERAZGO FEMENINO: RECTA FINAL HACIA LA PARIDAD Y EL RECONOCIMIENTO

La participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que constituye una condición necesaria para que se tenga en cuenta sus intereses. Sin su participación y la incorporación de su punto de vista a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones , no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz (Conferencia de Beijing: 1995).

I. LOS OBSTÁCULOS PARA LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES

- Obstáculo 1: La división de espacios en la vida pública y privada. ¿Las mujeres podemos aspirar a participar en el espacio político sin renunciar a la vida privada?

- Obstáculo 2: Los modelos de socialización de las mujeres y los hombres ¿Cómo nos influye la socialización en la relación con el poder?

- Obstáculo 3: Las jerarquías de las organizaciones sociales y políticas ¿Somos elegidas las mujeres para ocupar puestos de responsabilidad?

- Obstáculo 4: La ausencia de modelos y la falta de experiencia de las mujeres ¿Tenemos modelos que nos sirvan de referencia para la práctica social y política?

- Obstáculo 5: La ausencia de contenidos de género en las agendas de los partidos y las organizaciones sociales. ¿Están los temas que nos interesan en las agendas políticas?

- Obstáculo 6: Las estructuras jerárquicas y con prácticas de gestión política poco transparentes. ¿Están las reglas de participación en las organizaciones políticas?

- Obstáculo 7: El lenguaje sexista. ¿Discrimina el lenguaje a las mujeres?

- Obstáculo 8: El tratamiento de las imagen de la mujer en los medios de comunicación. ¿Nos tratan de la misma forma en los medios de comunicación?

- Obstáculo 9: Los métodos de liderazgo y negociación. ¿Existen los mismos códigos de negociación?

II. PUNTOS PARA CONSTRUIR UN LIDERAZGO PROPIO Y FEMINISTA

• Aprender a representar los propios intereses y liderazgos universales. Desde la perspectiva de género, es importante que las mujeres representamos aquellos intereses que nos son propios. Tenemos que estar presentes en todos los contextos políticos, en los espacios locales, nacionales e internacionales, defendiendo aquellas causas universales que nos conciernen. Tenemos que construir la capacidad de representación universal de las mujeres.

• Adquirir capacidad de argumentar y nombrar. Los liderazgos de las mujeres contemporáneas requieren capacidad argumental y confianza en lo que decimos, para poder transmitirlo a otras personas, creando discursos que se sostienen sobre teorías y palabras que expliquen nuestra experiencia y colocando nuestros intereses como prioridad de la agenda política.

• Adquirir capacidad de defensa propia, siendo osada pero sin ser temeraria.

• Tener el compromiso de género, posicionándose públicamente desde la perspectiva de género. No es suficiente que las mujeres estén presentes en puestos políticos, es necesario que las que nos representen incorporen la perspectiva de género y favorezcan relaciones más igualitarias.

• Generar alianzas y pactos. Lo interesante es crear redes que nos permitan llegar a acuerdos en puntos determinados. Es bueno y necesario que existan discusión, discrepancia y propuestas.

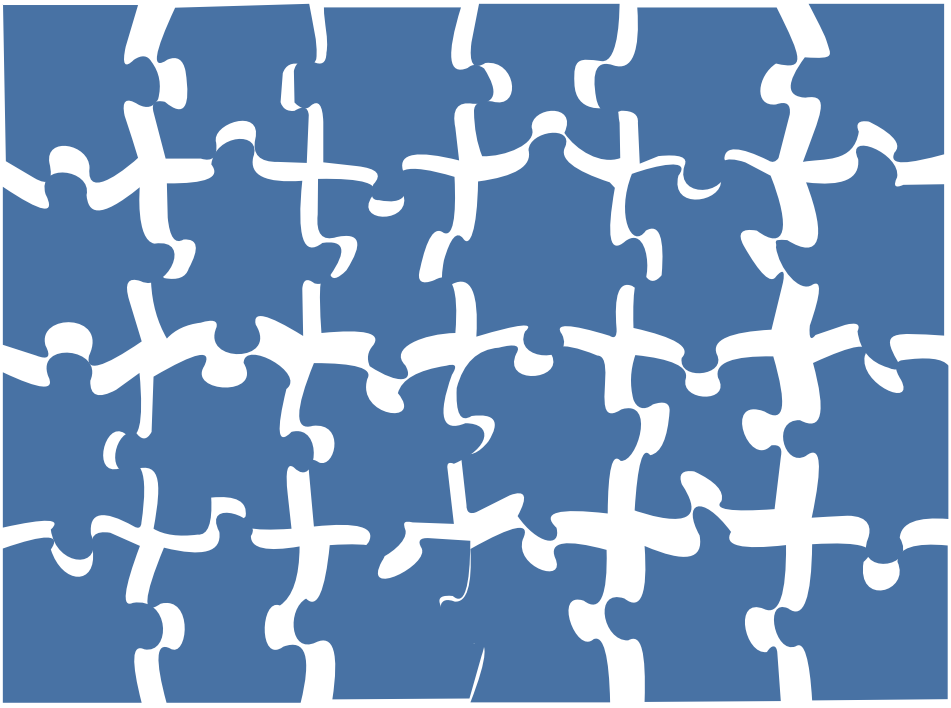
• Desarrollar liderazgos eficientes:

- Asumir las responsabilidades de las que nos hemos hecho cargo.
- Atender a las personas con el tiempo necesario, creando vías de comunicación que lleven a una atención cuidada y de calidad.
- Observar y captar lo que ocurre en el entorno social y político.
- Desarrollar la capacidad de futuro de análisis que nos lleve a formular hipótesis de lo que puede ocurrir.

• Desarrollar liderazgos incluyentes, creando redes y alianzas con personas de instituciones, organizaciones y entidades a las que nos acercan intereses comunes que confluyen en nuestras propuestas políticas.

- Liderar desde el respeto a la diversidad. Se trata de sintonizar a partir del principio de diversidad a través de plataformas, movimientos u organizaciones con las que coincidimos en aspectos claves, y avanzar conjuntamente.

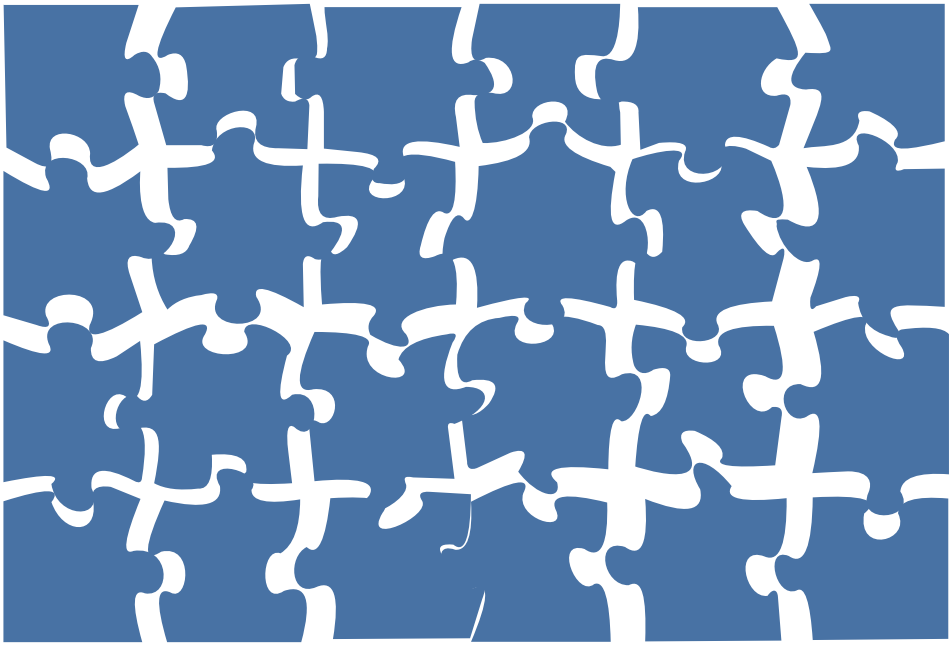
- Hacer pactos políticos y éticos en el movimiento de mujeres, que nos lleven a posicionamientos en aquellos terrenos en los que nos sentimos implicadas.



ESTRATEGIAS PARA EL AVANCE: LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

"No se puede cambiar el mundo tanto como quisiéramos pero sí se pueden dar pequeños toques".

Sylvia Pankhurst



Autoría:

Alejandra Romero Romero

Rocío Rubiño Martín

María Soledad Oña Lozano

Elena Flores Cañete

María del Mar Machuca Carmona

Monitora: Ana María Cañadas Correa

4.1 RETOS PENDIENTES PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Son muchos los objetivos que a lo largo de la historia ha marcado el movimiento feminista. A grandes rasgos podemos resumirlos en los siguientes:

1. Conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Conseguir un cambio social, estructural y político.

3. Empoderamiento de la mujer.

4. Sensibilización de la sociedad, tanto de hombres como de las propias mujeres.

5. Derecho a la libertad.

6. Acabar con la violencia de género.

Estos objetivos fueron marcados en épocas pasadas, sin embargo siguen sin alcanzarse plenamente. Aunque en algunos lugares del mundo la situación ha mejorado mucho, en otras partes es necesario seguir trabajando. Pero la situación de hombres y mujeres no se ha mantenido estática, y por tanto han surgido nuevos retos que hoy debemos enfrentar:

1. Integración de la perspectiva de género:

- Garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de las Administraciones.
- Garantizar presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.
- Garantizar la igualdad a través de la contratación pública y del establecimiento de ayudas y subvenciones.

2. Información y sensibilización:

- La información y sensibilización de la ciudadanía constituyen una herramienta fundamental para acabar con las creencias y estereotipos sexistas.

3. Empleo y promoción económica:

- Promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo tanto en el sector privado como público.
- Promover el empoderamiento económico de las mujeres.
- Aumentar la protección frente a prácticas de acoso por razones de sexo y discriminación laboral.

4. Ciudades compartidas[15]

- Desarrollar una sociedad más emancipada, libre de los estereotipos que impiden una evolución favorable a la participación de la mujer en el ordenamiento y los servicios urbanos, de entorno de vida, de seguridad y de movilidad.
- Evaluar y remodelar la ciudad desde el punto de vista de las mujeres, para adaptar nuevos equilibrios y una nueva dimensión.

5. Educación

- Fomentar la igualdad en el contexto educativo y los valores que permitan un reparto de tareas y cuidados más igualitarios.
- Eliminar prejuicios culturales y estereotipos sexistas o discriminatorios en los libros de texto y demás materiales curriculares.
- Favorecer una presencia equilibrada de hombres y mujeres en distintos estudios y profesiones.

6. Conciliación y corresponsabilidad

- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.
- Promover una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.

7. Empoderamiento y Participación[16]

- Lograr el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad.

[15] Carta Europea de la Mujer en la cuidad

[16] Declaración de Pekín de 1995

8. Salud y Bienestar Social

- Garantizar la igualdad de oportunidades en la mejora de los niveles de salud de la población, en las actuaciones de promoción y protección de la salud, y en la prevención y atención a los problemas de la salud, desde la perspectiva de recuperación.
- Incorporar la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.
- Combatir la múltiple discriminación y exclusión social que sufren las mujeres.
- Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de las Políticas de Bienestar Social.

9. Imagen y Medios de Comunicación

- Aplicar un uso no sexista del lenguaje y promover una transmisión igualitaria y no estereotipada de las mujeres y hombres en los medios de comunicación y la publicidad.

10. Violencia de género[17]

- Asegurar el derecho de las mujeres, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, civil y de cualquier otra índole.

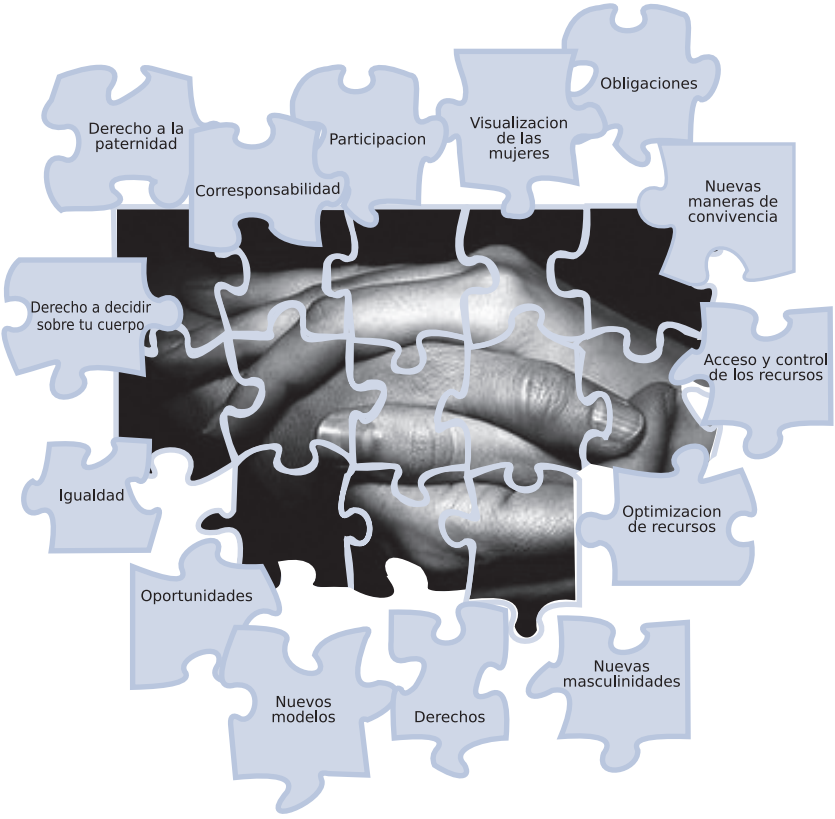
11. Cooperación al desarrollo[18]

- Evitar la continua exclusión de las mujeres respecto de muchas oportunidades económicas y políticas ya que entraña un continuo auto de acusación contra el progreso.

Reconocemos los avances logrados a lo largo de estos años, pero no perdemos de vista los retos, los que ya se planteaban en épocas anteriores, los que han surgido en la actualidad y los que ya se están vislumbrando.

En este sentido, la Transversalidad de Género se plantea como una de las principales estrategias para hacer frente a estos retos y alcanzar la Igualdad de Oportunidades y Derechos. Veamos en el siguiente apartado qué es la transversalidad y en qué consiste.

17 Articulo 3 de la Declaración de 20 de Diciembre de 1993, sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres.
18 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo



"Tú tienes que ser el cambio, que quieres ver en el mundo" Gandhi

4.2 LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO ES...

... un enfoque transformador que apunta a analizar los impactos diferentes del sistema de género en mujeres y hombres, al tener en cuenta las especificidades de las personas como seres integrales. Al mismo tiempo propone la puesta en marcha de medidas para corregir la desigualdad.

Supone la inclusión del enfoque de género en políticas públicas, programas, proyectos, actividades desde su diseño hasta su evaluación.

En definitiva, la transversalidad de género es "una nueva forma de aproximarse y de transformar la realidad". Y para su aplicación práctica se propone partir de las llamadas "4 C":

> Concienciación

> Conocimiento

> Compromiso

> Cambio

El principio de Transversalidad de Género -Mainstreaming- quedó definido en febrero de 1996 cuando la Comisión Europea aprobó la Comunicación "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias", para dar cumplimiento al compromiso recogido en la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial.

Se entendió como una actuación necesaria a implementar por los Estados Miembros dirigida a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas generales. Es decir, no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres (políticas de acción positiva) sino actuar de forma transversal en todas las acciones y políticas generales.

El desafío de este enfoque transversal consiste en superar la consideración del género como unas "problemática aparte", que impulsa a las dependencias públicas a crear programas para las mujeres. En su lugar, propone la integración del género como una dimensión que abarque la concepción y métodos de un trabajo con que se diseñan, aplican y evalúan las políticas públicas.

La transversalidad incide especialmente en la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la perspectiva de género a todas sus decisiones y acciones.

Sitúa, así, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos.

El principio de transversalidad, obliga a realizar modificaciones funcionales, a variar la forma de actuar en todas las fases de adopción de decisiones: la transversalidad exige en la fase previa a la adopción de cualquier decisión, la realización de un estudio previo sobre su impacto previsto respecto de hombres y mujeres[19].

[19] www.juntadeandalucia/iam

Dificultades y Fortalezas para la Transversalidad de Género:

Dificultades:

- La no comprensión de lo que el término de transversalidad significa.

- Las resistencias para pasar del "cumplir con el principio de igualdad porque es una obligación legal" al compromiso firme y real, de que la igualdad nos beneficia a toda la sociedad.

- La invisibilidad de los temas de género.

- La incoherencia entre el discurso político y la aplicación real.

- Escasez de evaluaciones con impacto de género.

Fortalezas:

- Compromiso político explicito (aprobación en todos los niveles, asignación de recursos económicos y humanos, elaboración, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos...)

- Formación y competencia en género (acciones formativas, módulos específicos en temario oposiciones, cursos, etc)

- Importancia de la investigación y de los diagnósticos de necesidades, como forma de aproximación a la realidad.

- Implicación de agentes relevantes: asociaciones, ONG, empresas, sindicatos, medios de comunicación, etc.

Elementos de la Transversalidad:



4.3 BENEFICIOS DE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Alcanzar una mayor igualdad significa la superación de los estereotipos y roles de género discriminatorios.

- La lucha por la defensa de los derechos de la mujer se traduce en la defensa de los derechos humanos.

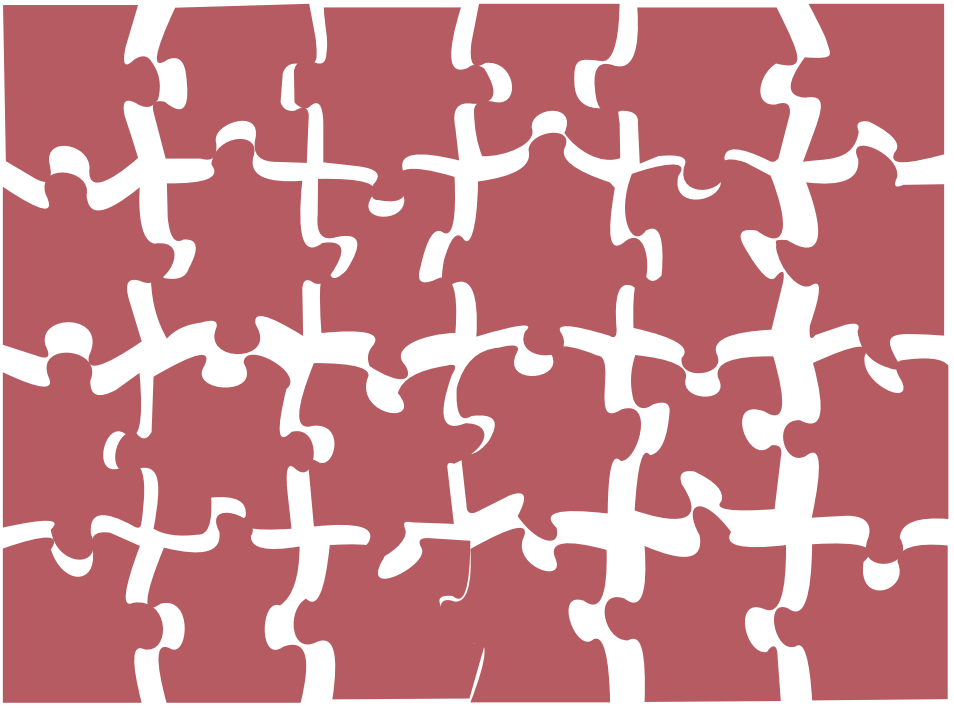
- El movimiento asociativo tiene un papel importante en esta transformación, ya que muchas de las intervenciones y acciones se llevan a cabo en contacto directo con la población objetivo, y por tanto, la sensibilización de la población con la que trabajan es más efectiva, por lo que se contribuye a cumplir un objetivo de progreso social muy deseable.

- Además, el movimiento asociativo llega a una gran parte de la población a la cual muchas de las políticas públicas no llegan, por lo que su trabajo es necesario e indispensable si se tiene el objetivo de producir cambios a nivel estructural.

- La situación desigual de las mujeres respecto a la participación pública y la toma de decisiones se traduce en una gran perdida de capital humano. Las asociaciones deben promover una democracia participativa en su organización interna, lo cual enriquecería el funcionamiento de estas y de la sociedad en general.

- Hacer visibles las diferentes experiencias, puntos de vista, necesidades, y expectativas de las mujeres. Esta visibilización conlleva la concienciación de que los conocimientos, valores y experiencias de hombres y mujeres tienen el mismo valor, aunque sean diferentes.

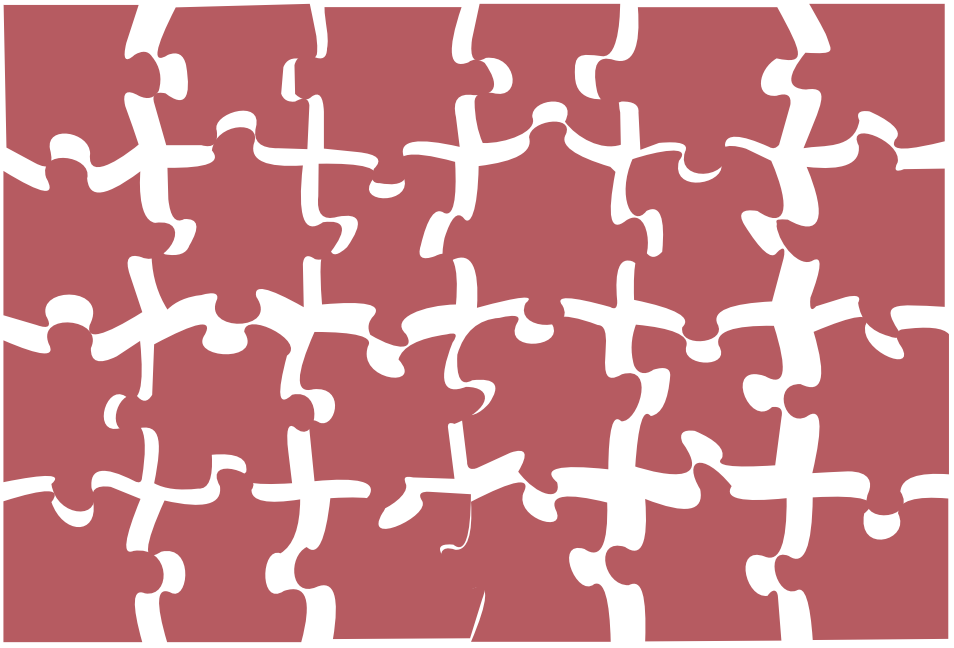
- Puesto que la mitad de la población mundial son mujeres, su participación en la vida pública debería ser mucho mayor y más igualitaria, de forma que puedan representar a otras mujeres que no tienen acceso a recursos para poder tomar decisiones o para participar. Así la implementación de la perspectiva género trata de darles voz y visibilizarlas.



HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD: PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

"El estado actual del mundo exige que las mujeres se tornen menos modestas y sueñen, planeen, actúen, se arriesguen en mayor escala".

Charlotte Bunch, teórica y activista feminista norteamericana



Autoría:

Antonio José Rodríguez Cárdenas

Celia Olivera Carvajal

Cristina Tomás Martín

Pilar Herrera Fiestas

Salama Fernández Castill

Monitora: Carolina Arcoya Pérez

5.1 ¿QUÉ ES UN PROYECTO?

Como hemos visto hasta ahora la consecución de la Igualdad de Oportunidades se enmarca dentro del deseo de cambiar una realidad ya que hemos detectado un conjunto de carencias o injusticias y somos conscientes de la necesidad y de la posibilidad de enfrentarnos a ellas y solucionarlas. A partir de aquí, empezarán a surgir ideas novedosas que estimulen y activen la "posibilidad de hacer algo".

Uno de los instrumentos con los que más se trabaja actualmente para articular y llevar a la práctica las ideas de cambio son los proyectos. Veamos a continuación qué es un proyecto y cuáles son sus características.

Un proyecto es un conjunto de actividades planificadas que se llevan a cabo para producir un cambio, una transformación social. Para hacer esto posible combinaremos una serie de recursos materiales y humanos, seguiremos una metodología concreta, en un tiempo y con un costo determinado.
El logro último de un proyecto es que se cambie una realidad concreta. Para ello, es necesario que este deseo de cambio sea voluntad de todas las personas y entidades promotoras o implicadas en el proyecto.

I. CARACTERÍSTICAS DE UN PROYECTO

- Es la unidad esencial de intervención.
- Es la forma más cercana de actuación a la realidad sobre la que se pretende operar.
- Un proyecto puede surgir aisladamente: de una simple idea sobre la oportunidad de intervenir en una actuación determinada.
- Pero lo más habitual es que se presente como instrumento de algo más amplio y complejo. Como el eslabón final de una cadena de decisiones, dónde PLANES Y PROGRAMAS son sus antecedentes.

5.2 IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS

Si partimos de:

1. Que en la sociedad se dan relaciones asimétricas entre mujeres y hombres
2. Que suponen situaciones que discriminan fuertemente a las mujeres en todos los ámbitos.
3. Que invisibilizan a las mujeres, incluyendo sus realidades dentro de la visión androcéntrica del mundo.
4. Y de que: la finalidad de un proyecto social es producir un cambio que mejore la calidad de vida de las personas.

Entonces, para que este cambio suponga una mejora de la calidad de vida, tanto de mujeres como de hombres, debe:

1. Incluir una **transformación en las relaciones desigualitarias**
2. Debe proponer nuevas formas de estructurar la sociedad desde la equidad o la igualdad de oportunidades y derechos.

Es importante que los aspectos de género deben abordarse desde la concepción del proyecto, y no incorporándolos en último momento o como categorías separadas y mutuamente exclusivas. De esta manera, pueden ser incorporados más fácilmente en las etapas de diseño, ejecución y evaluación.

Abordar la aplicación de la perspectiva de género en todo el ciclo del proyecto implica la revisión de todos y cada uno de los pasos, desde la idea inicial hasta la elaboración de la memoria final y la transferencia de resultados, acompañando con detenimiento todo el proceso.

El punto de partida será identificar y visibilizar en nuestros proyectos las particularidades de la situación social de mujeres y hombres:

- Circunstancias
- Necesidades
- Problemas específicos
- Fortalezas

Esta revisión debe hacerse de manera **relacional**, para ver desigualdades de género y sus causas. Es importante hacer esto desde una visión de diversidad acorde con el contexto social en el que queremos intervenir, en el que se inserta nuestro proyecto.

5.3 FASES DE UN PROYECTO

Partiendo de la idea de que son muchas las maneras de pensar, organizar y realizar un proyecto, básicamente todos tienen 4 fases que se relacionan entre sí durante toda la vida del proyecto:

1. DIAGNÓSTICO
2. DISEÑO O PLANIFICACIÓN
3. EJECUCIÓN
4. EVALUACIÓN

I. DIAGNÓSTICO

En el diagnóstico se determinan los problemas y necesidades de una comunidad o un grupo. También se identifican los factores que actúan de forma favorable, desfavorable o neutra.

Para incluir la perspectiva de género es necesario realizar una búsqueda de información, sobre la población, el territorio y/o el sector en el que se desarrolla el proyecto, desagregada por sexo y, paralelamente, reflejar, cuantitativa y cualitativamente, las diferencias existentes entre mujeres y hombres. Si falta información, el resto del proyecto puede fracasar porque las actuaciones no serán adecuadas. El diagnóstico deberá recoger también las necesidades específicas de las mujeres.

La falta de información desagregada por sexo suele ser una de las carencias con las que nos vamos a encontrar más frecuentemente. Por tanto, debe valorarse la posibilidad de incluir la realización de recogida de datos, estudios, análisis e investigaciones desde la perspectiva de género como actuaciones del propio proyecto.

Son muchas las fuentes, tanto primarias como secundarias, que podemos consultar para recabar la información que necesitamos: personas implicadas, personas informadoras clave, legislación, registros oficiales, bases de datos públicas o de entidades privadas, informes, estudios o investigaciones anteriores de entidades, observatorios o personas expertas.

Si la recogida de información ha sido completa, es más fácil elaborar el diagnóstico de necesidades y potencialidades y establecer las prioridades para definir el proyecto.

Una vez recogida la información hay que analizarla, identificando las diferencias entre hombres y mujeres y las desigualdades de género, además de las causas de éstas. Es importante hacerlo desde una perspectiva de diversidad.

Los siguientes ítems pueden ayudarnos con el análisis:

a) Los roles de género

b) Estereotipos de género

c) Perfil de las actividades: trabajo reproductivo/trabajo productivo

d) Necesidades de género:

- Prácticas: las que pretenden mejorar la calidad de vida y responden a las necesidades básicas de las personas.

- Estratégicas: las que se refieren a cuestiones de igualdad de género y pretenden una distribución más equitativa de los recursos. Tienen una proyección a más largo plazo, un contenido de empoderamiento y son éstas las que tienen un efecto directo sobre las desigualdades de género existentes.

e) Recursos (acceso a ellos y control): económicos, sociales, políticos, tiempo, movilidad, información/educación.

II. PLANIFICACIÓN

Una vez que tenemos toda la información recogida, pasamos a la planificación del proyecto, que es el proceso que determina la dirección hacia dónde ir y los requisitos necesarios para poner en práctica el proyecto. Supone decidir anticipadamente lo que hay que hacer, pero teniendo en cuenta que, su efectivo cumplimiento no es fácil y que es importante adoptar una cierta flexibilidad.

- Los objetivos:

 - Son los **logros que queremos alcanzar** con la ejecución de una acción planificada.

 - **Surgen del diagnóstico** de las necesidades y de la elección de los problemas detectados.

 - Constituyen el **punto central de referencia**, son los que conforman su naturaleza y le **dan coherencia al plan de acción**.

En la formulación del objetivo debe establecerse:

- QUÉ SE QUIERE LOGRAR (a largo y a corto plazo)
- PARA CUÁNTA GENTE (mujeres y hombres)
- CUÁNDO
- DÓNDE

Si detectamos situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres introduciremos objetivos para lograr unas relaciones equitativas o igualitarias.

- Las actuaciones

En relación a las actuaciones que vamos a realizar, para lograr los objetivos, podemos hacer un listado con las actividades, teniendo en cuenta qué personas son las responsables de la actividad y la duración de las mismas.

Para incluir la perspectiva de género en las actuaciones que planifiquemos podemos incluir acciones positivas, acciones formativas o sensibilización en igualdad.

- La Metodología

La metodología va a depender de cada caso en concreto (de la naturaleza del proyecto, de los objetivos, de la población,...). Desde una perspectiva de género son herramientas metodológicas imprescindibles:

- Métodos participativos.
- Lenguaje escrito y oral no sexista.
- Imágenes, documentos, contenidos, referencias no sexistas
- Visibilizar referentes no tradicionales en lo relativo a los roles y a las relaciones de género.
- Visibilizar a las mujeres implicadas o relacionadas con el proyecto: referentes, destinatarias, ejecutoras,...

- La Localización

Supone la descripción del lugar concreto donde se van a llevar a cabo cada una de las actuaciones. Si hemos optado por métodos participativos tendremos que tener muy en cuenta las características del espacio que elijamos para que esto sea posible. Además, que sea accesible para todas las personas implicadas en el proyecto.

- La temporalización

En referencia a la temporalización, se debe determinar la duración total del proyecto, la duración y el ritmo de cada actividad y el orden de las actividades. Sin olvidar la importancia de la flexibilidad que permita los cambios necesarios debidos al desarrollo del proyecto. Además, hay que tener en cuenta las características particulares en el uso del tiempo de mujeres y hombres y cómo la temporalización debe adecuarse a esto.

- El presupuesto

Para elaborar el presupuesto hay que controlar que los gastos sean coherentes con la finalidad, con los objetivos. Si hemos introducido la perspectiva de género desde el principio de nuestro proyecto, elaborándolo con el objetivo de conseguir mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, nuestro presupuesto también recogerá esta equidad.

- Los recursos humanos

Las personas que van a llevar a cabo el proyecto tienen vital importancia para la incorporación de la perspectiva de género, porque gestionan las actuaciones que tienen contacto directo con las personas destinatarias. Así que, deben estar sensibilizadas y tener formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Si no la tuvieran podemos planificarla cómo una actuación más del proyecto o buscar una asistencia técnica externa. Otro aspecto importante es evitar cualquier tipo de discriminación en las condiciones de trabajo o en las contrataciones (por ejemplo, la segregación en las distintas ocupaciones en función del sexo).

Es importante que entre el personal técnico se unifiquen ideas y líneas de trabajo para que el desarrollo del proyecto pueda cumplir con los objetivos generales propuestos.

- Las personas responsables

Éstas (dirección, coordinación, supervisión) también tienen que estar sensibilizados y tener formación en género. Debe haber, además, una participación plena de las mujeres en los niveles de dirección.

III. EJECUCIÓN O IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

Cuando el proyecto se ha diseñado, correctamente, desde la perspectiva de género, en la fase de ejecución es probable que se desarrolle sin problemas, es importante que tengamos en cuenta que las personas responsables del mismo estén sensibilizadas, y a la vez sensibilizar a las personas destinatarias sobre la necesidad de construir una sociedad equitativa.

IV. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

La evaluación da cuenta del logro de los objetivos propuestos y de su impacto en la población; permite identificar los factores que afectan positiva y negativamente a la marcha del proyecto y ofrece los instrumentos para rediseñar las acciones y reorientar el trabajo.

Existen muchas definiciones de evaluación, la integración de todas ellas nos puede dar una perspectiva amplia y completa de lo que se pretende al evaluar un proyecto.

Veamos algunas definiciones:

- Colección sistemática de informaciones útiles acerca de actividades y resultados de una política, un plan o un programa, para mejorarlo.
- Aplicar la investigación social para realizar una reflexión sistemática sobre una política, un programa o una actividad.
- Juicio de valor cualificado.

La evaluación de proyectos con un enfoque de género requiere incluir los efectos diferenciales que el proyecto puede tener para hombres y para mujeres. Es mirar si nuestro proyecto tiene en cuenta las diferencias y las desigualdades entre mujeres y hombres y si contribuye al objetivo de eliminar las desigualdades.

De manera que, debemos introducir, de acuerdo con los objetivos del proyecto, objetivos de evaluación específicos para comprobar la pertinencia, eficiencia, eficacia e impacto de todas las actividades para mujeres y para hombres y para la consecución de la igualdad de oportunidades. Es decir, preguntarnos sobre qué hemos hecho para introducir la perspectiva de género en cada una de las fases.

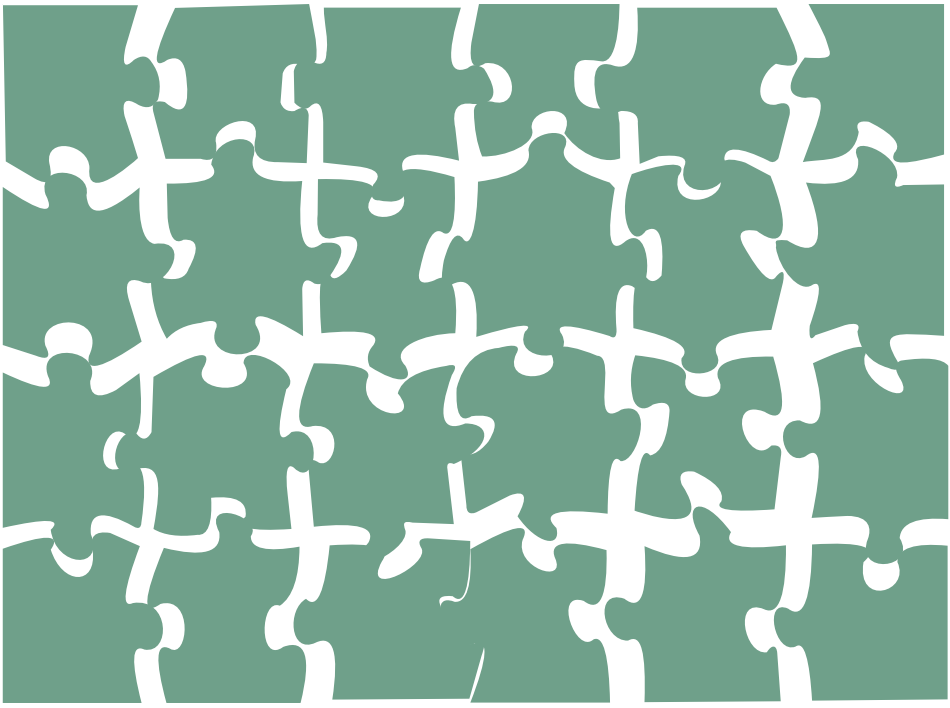
Los indicadores de género parten del reconocimiento de los problemas de desigualdad social que afectan a mujeres y hombres y a la relación entre ambos.

Permiten:

- Medir la participación de mujeres y hombres y las razones de ausencia de los mismos.

- Medir si se ha tenido en cuenta las necesidades de mujeres y hombres y las acciones responden a ellas.

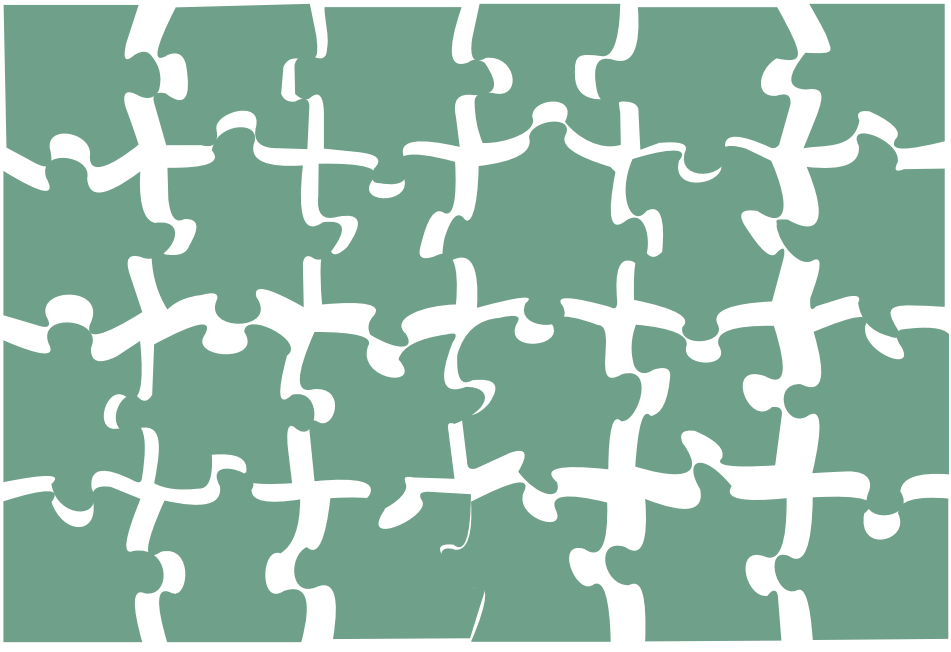
- Medir si un proyecto afecta a los roles de género y si éstos varían en el tiempo.



USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

"Las mujeres constituyen la mitad de la población en todos los países. Apartar a las mujeres y excluirlas de la participación en la vida política, social, económica y cultural significaría, de hecho, tanto como privar a la población de cualquier comunidad de la mitad de sus capacidades".

Shirin Ebadi, abogada y activista iraní.



Autoría:

Mayra Esther Gil López

Verónica Vigil Obeso

Sara Galán García

Monitora: Carmen Delgado Albornoz

6.1 DIME COMO HABLAS Y TE DIRÉ SI DISCRIMINAS

A través de la socialización adquirimos y aprendemos valores, actitudes y comportamientos que tienen su reflejo en la sociedad, siendo el lenguaje uno de los agentes más influyente en este sentido. Pues, como bien sabemos, el lenguaje representa el modo de interpretar el mundo y expresa lo que pensamos y sentimos y en el caso que nos atañe omite el papel en nuestra sociedad de las mujeres, que son al menos la mitad de la población del mundo.

El lenguaje es un sistema de comunicación que evoluciona constantemente según las necesidades del grupo y del momento social. Por ello, reproduce la realidad social en la que vivimos, de modo que si queremos y deseamos una sociedad más justa e igualitaria debemos cuidar el lenguaje que empleamos.

Por lo tanto, si queremos evitar el sexismo es necesario utilizar un lenguaje que incluya y no menosprecie o excluya a las mujeres. Hasta que esto no ocurra, cada vez seremos más quienes no nos sentiremos representadas al escuchar hablar de los hombres, los médicos, los alumnos, los vecinos, los abuelos, los niños... porque cuando se cita a las vecinas, las abuelas, las niñas, se nombra a las mujeres como categoría aparte, después de utilizar el masculino como categoría omnipresente, que incluye a todos y todas. Esto pone de manifiesto que los cambios son necesarios y hemos de realizarlos.

"Olvidarse de ataduras del pasado y pensar antes de escribir"
(Asociación Themis)

6.2 USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN ASOCIACIONES JUVENILES

Las asociaciones juveniles son elementos de participación y expresión importante que facilita la integración de la juventud en la sociedad. Ante esto, las asociaciones debemos asumir la parte de responsabilidad que nos corresponde, en cuanto al uso no sexista de la lengua, y actuar en consecuencia, evitando el uso de un lenguaje que promueva valores, ideas y modelos sexistas.

En nuestras asociaciones existen espacios de comunicación en los que el uso no sexista del lenguaje debe ser aplicado tanto de expresión oral como escrita, dado que son las asociaciones las que conforman la realidad de las personas hacia las que dirigimos nuestro lenguaje.

Entre otros, podemos mencionar los siguientes espacios de comunicación:

- Estatutos de la asociación
- Webs corporativas y blogs
- Cartelería, merchandising, eslóganes
- Acciones formativas
- Notas de prensa
- Cartas

Por tanto, debemos de tener muy presente que las asociaciones, a través de las distintas actividades y modalidades de comunicaciones que podemos promover, somos una herramienta con una gran capacidad de influencia y un poder de cambio que nos permite promover la igualdad en el ámbito publico en el que nos situemos. Por lo que, debemos de ser conscientes del uso sexista que hacemos de nuestra lengua, reproduciendo modelos estereotipados y sexistas de masculinidad y feminidad. En este sentido, debemos analizarla y ser conscientes de su influencia, porque nos va a permitir avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En definitiva, es en nuestras asociaciones donde podemos y debemos comenzar el gran cambio hacia un uso más inclusivo y valorativo de las mujeres en el lenguaje, para ello tenemos que trabajar directamente en el lenguaje e insistir a través de los medios de sensibilización que tenemos en nuestras manos.

6.3 EJEMPLOS DE UN USO SEXISTA DEL LENGUAJE

Entendemos por un uso sexista del lenguaje, el empleo de todas expresiones de la lengua y la comunicación humana que invisibilizan, estereotipan o incluso representan a la mujer como persona subordinada. Ante esto, tenemos que tener claro que el lenguaje no es sexista, sino que las personas hacemos un uso sexista del lenguaje.

I. ¿CUÁNDO HACEMOS UN USO SEXISTA DEL LENGUAJE?

Un uso sexista del lenguaje se manifiesta cuando:

- Empleamos el artículo masculino acompañando a un sustantivo de género común: "el profesional", "el agente", "el docente".
- Utilizamos pronombres personales masculinos para referirnos a grupos: "todos", "nosotros".
- No cuidamos el orden alfabético de las palabras: "ciudadanos y ciudadanas".
- Recurrimos a tópicos sexistas: "Diego solo ve pelis de acción, mientras que su novia solo le gustan las películas románticas".
- Sólo nombramos las profesiones en masculino: "médico", "bombero", "abogado".
- Hacemos un uso genérico del masculino cuando desconocemos el sexo de las personas destinatarias: "Estimado Sr/a. Galán", "Estimada Sra. de Galán (si sabemos que es una mujer)".

Este uso del lenguaje se ha convertido en una práctica habitual en los materiales que creamos o tenemos a nuestro alcance en nuestras asociaciones. Nos hemos acostumbrado a emplear un lenguaje que abusa del género masculino sin plantearnos las alternativas que nos ofrece nuestra lengua. Por ello, aunque sabemos que se trata de una dura tarea, hemos de ser conscientes la importancia que supone un buen uso de la lengua, lo que nos ayudará a la representación de las mujeres en todas las áreas y esferas de nuestra sociedad, por que como ya dijimos, lo que no se nombra no existe.

6.4 EJEMPLOS DEL USO NO SEXISTA EN EL LENGUAJE

Como ya hemos dicho, el castellano dispone de suficientes recursos y alternativas que nos permiten evitar el sexismo en el lenguaje. Por ello, debemos de recurrir, como mas adelante veremos, a todas aquellas estrategias que nos permitan otorgar un tratamiento equitativo a los dos sexos, con el objeto de evitar la no visualización o cualquier tipo de confusión.

¿Cómo podemos hacer un uso no sexista del lenguaje?

- Feminizando los oficios, profesiones y cargos de responsabilidad.
- Reformulando los enunciados.
- Omitiendo los pronombres y determinantes con marcas de género.
- Empleando desdoblamientos y dobletes con barras.
- Buscando alternativas al uso del masculino genérico.
- Evitando la asimetría en el tratamiento.
- Insertar en los folletos, discursos, memorias... información sobre las mujeres: opiniones, necesidades, datos sobre su presencia.

Ejemplos:

NO DECIR	SUSTITUTIVO
Los hombres	Las personas
Los alumnos	El alumnado
Los electores	El electorado
Los vecinos	El vecindario
El cuidadano	La ciudadanía
Los jóvenes	La juventud
Los padres	Las madres y los padres

6.5 ALTERNATIVAS Y RECOMENDACIONES PARA UN USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

A continuación, exponemos una serie de recomendaciones y pautas para evitar un uso sexista del lenguaje, porque como ya hemos dicho en repetidas ocasiones, un uso de un lenguaje sexista excluye a las mujeres, dificulta su visualización en la sociedad... lo que nos conduce a una lucha por el empleo de un lenguaje que sea incluyente. Todas estas recomendaciones no son posibles en todos los contextos, pero se trata de emplear la mas adecuada, visualizando a las mujeres a través de nuestra mensajes escritos y orales.

1. Evitar el androcentrismo

La palabra androcentrismo está formada a partir del término griego "andros", que significa "hombre", por lo que su significado literal es "centrarse en el hombre", esto supone la consideración, probablemente a nivel inconsciente, de que el varón es el patrón, el modelo, la norma de todo comportamiento humano.

Por tanto, el androcentrismo implica una ocultación o subordinación de la presencia femenina a la masculina, y se manifiesta en el lenguaje a través de la utilización del género gramatical masculino para referirse tanto a hombre como a mujeres, lo que significa la invisibilización de la mujer en el lenguaje. Por ello, asumimos una visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.

Es fácil comprender que el uso sexista y androcéntrico del lenguaje que excluye a las mujeres, dificulta su identificación y/o las asocia a valoraciones peyorativas. Para poder evitar este tipo de situaciones, la lengua castellana nos ofrece recursos como los siguientes:

>Sustituye el masculino genérico por un sustantivo colectivo no sexuado. **Algunos ejemplos:**

- Los expertos---------- Las personas expertas
- Los actores y directores----------El mundo del cine
- Los funcionarios----------El personal funcionario
- Todos sus amigos----------Sus amistades

Otros ejemplos:

Equipo, electorado, alumnado, clientela, nombre abstracto, colectivo, comunidad, público, grupo, gente, población, pueblo, conjunto de, mundo, autoridades, cuerpo, personal, persona, magistratura, presidencia, familia, juventud, sociedad, ciudadanía, profesorado, ...

> Sustituye el masculino genérico por un sustantivo metonímico

- **Cargos o funciones:** la presidencia, la dirección, la coordinación, la representación.

- **Profesiones o actividades:** la redacción, el periodismo, la editorial, la traducción.

- **Lugares: Los diputados**-----La Cámara

Los abogados------El bufete

> Sustituye gentilicios por el lugar de origen o un colectivo + gentilicio

- Los argentinos----------El pueblo argentino

- Los asistentes granadinos------El público asistente de Granada

> Recurre a convenciones administrativas

- Los contratantes---La parte contratante

- El demandante-----La parte demandante

> Cambia la sintaxis de la oración

- Los solicitantes deberán presentar------ Junto con la solicitud se deberá presentar.

- Los presentes propusieron soluciones alternativas----Se propusieron soluciones alternativas.

> Utiliza dobles formas, femenina y masculina o viceversa

- Los inversores----Los inversores y las inversoras o inversoras e inversores

2. No designar a las mujeres como apéndice del hombre: personalizar siempre que sea posible

Como consecuencia de los usos androcentricos en la lengua, en muchas ocasiones se presenta a las mujeres como si fueran apéndices de un hombre. Se hace especial reflejo, de esta situación, a partir del uso del masculino como genérico, que desencadena en que las mujeres no sean nombradas, mostrando una realidad fragmentada.

Por tanto, debemos evitar citar a las mujeres como categoría aparte, haciendo especial hincapié cuando se mencionan después de una serie de masculinos no marcados que, según las reglas gramaticales, como ya hemos mostrado, deberían y podrían incluirse, o cuando se insertan en el texto como apéndices o propiedades del hombre.

Ejemplos:

- Estudiantes, mujeres, desempleados, jubilados (citar a las mujeres aparte equivale a excluir a las estudiantes, las desempleadas, etc.)------ Hombres y mujeres, estudiantes, desempleadas/os.

- Todos los vecinos pueden acudir a el asamblea----El vecindario puede acudir a la asamblea.

¿CÓMO PODEMOS EVITARLO?

• Modificando los tratamientos. El tratamiento de señorita se utiliza para hacer referencia al estado civil de soltera de una mujer y en contraposición a la expresión señora o señora de para denominar a una mujer casada, no utilizándose de un modo simétrico los términos señorito o señor. En una sociedad en la que no se define a las mujeres por su relación de dependencia con los hombres, esta distinción debe ser eliminada. Por ello, se debe utilizar señora y señor para hacer referencia a una mujer o a un hombre independientemente de su estado civil.

Debemos evitar frases como "Asistió el señor Sánchez acompañado de la señora Vigil y la señorita González." Una alternativa podría ser "Asistieron las señoras Vigil y González y el señor Sánchez".

Otra expresión muy utilizada, "Sra. de Fernández (Mª Luisa Alonso)", debe cambiarse por "Sra. Alonso".

• Evitando frases en que las mujeres aparezcan como propiedad de hombres "Están invitados todos los ministros y sus esposas".
En esta frase nos encontramos con dos situaciones, por un lado se emplea el articulo los para designar a un grupo de personas que puede estar formado por hombres y mujeres, lo que significa que el genero femenino queda excluido. Por otro lado, se emplea la palabra esposas y nos preguntamos ¿Dónde quedan los maridos de las mujeres que son ministras?. Por ello seria deberíamos emplear la palabra cónyuge.

• Alternando el orden de precedencia entre el masculino y el femenino (mujeres y hombres; hijas e hijos...)

• Dando un tratamiento simétrico a mujeres y hombres en el campo político, social y cultural. Es decir en lugar de decir Rajoy y Esperanza Aguirre; Berlanga y Pilar Miró; deberíamos decir Sra. Esperanza Aguirre y Sr. Mariano Rajoy; Sra. Pilar Miró y Sr. Luis García Berlanga.

3. Feminizar titulaciones, profesiones y cargos

Es habitual encontrarse por un lado con "mujeres médico; mujeres concejal; mujer abogado..." y por otro "mujer limpiadora; mujer educadora; amas de casa...", lo que significa que el femenino es frecuentemente usado tan sólo para trabajos tradicionalmente unidos al rol femenino. Sin embargo, se utiliza el masculino para las profesiones, oficios y titulaciones consideradas de mayor prestigio social y reservadas exclusivamente a los hombres hasta hace poco tiempo, pese a que sean profesionales mujeres a las que estamos nombrando, así decimos que "María es arquitecto", en lugar de decir "arquitecta".
Esta diferencia presupone un status subordinado de las mujeres con independencia de su situación personal y, por ello, debe ser eliminada.

Por ello en las asociaciones podemos incluir a presidentas, tesoreras, secretarias, socias etc.

4. Omitir los pronombres y determinantes con marcas de género

Evita el uso de "un", "unos", "el", "los", de manera general, "somos unos campeones", "el hombre invento el fuego", ¿lo invento un hombre o una mujer?, lo desconocemos pero se lo atribuimos a los hombres. En el caso de que no quieras o puedas omitir los determinantes utiliza los dos, "ellas y ellos", "nosotras y nosotros".

5. Reformula los enunciados, puedes utilizar:

- Sustantivos genéricos: persona, cónyuge, titular.
- Sustantivos colectivos. infancia, juventud.
- Sustantivos abstractos. Ejemplo: jefatura, administración, delegación.
- Perífrasis y giros: personas interesadas, población granadina.

6. Cambia "que" por "quienes"

El uso del relativo "que" precedido del artículo masculino, tanto en singular como en plural, puede resultar discriminatorio, o cuando menos ambiguo. Esta indeterminación se puede evitar utilizando el relativo "quien", que comprende ambos sexos en su única forma.

- El solicitante del documento/quien solicita el documento
- Los que estamos presente/quienes estamos presentes.
- Los interesados en asistir/quienes estén interesados en asistir.

7. No abusar de las barras

El uso de las barras (las/os, nuestro/a...), es una fórmula poco recomendable, porque el texto resultante es poco legible.
Solo es aconsejable en impresos, formularios, cartas, contratos y documentos oficiales.

- Sra./Sr.
- Destinataria/o
- Estimada/o
- Usuaria/o

8. La @



En determinados ámbitos (como el publicitario o el mundo virtual, entre otros) se ha instaurado la utilización de la @ al final de las palabras. Tod@s en representación tanto de mujeres como hombres, niñas, niños, etc... como forma de comunicación, que soluciona aparentemente el problema en el lenguaje escrito; pero no en el oral. Este signo supuestamente, hace referencia a los dos sexos, pero no es recomendable porque no es un signo lingüístico.

DIRECTORIO DE ASOCIACIONES

INDICE DE ASOCIACIONES

Acción en Red

Asoc. Andaluza LGTB - NOS

Asoc. Avalón

Asoc. Borderline de Granada

Asoc. CD. DR Bike Granada

Asoc. Cultural Miga

Asoc. Cultural Remiendo Teatro

Asoc. Universitaria Politeia

Asoc. de Jóvenes Empresarios de Granada

Asoc. Gestión, Consultoría y Servicios Ambientales. Junior Empresa

Asoc. Gitana Anaquerando

Asoc. IDEA

Asoc. Jaleo!!!

Asoc. Granadina de Estudiantes de Farmacia

Asoc. JMPDL -Granada

Asoc. Jóvenes Economistas

Asoc. Juvenil Agrupación Musical Dulce Nombre de María

Asoc. Juvenil Amigos de Almanjáyar y Granada

Asoc. JOCA

ASoc. Juvenil Pórtico

Asoc. La Fábrica Onírica

Asoc. La Linterna Onírica

Asoc. Los Primeros

Asoc. Luna Granada

Asoc. Mujeres Politólogas

Asoc. REC

Asoc. Obra Social Padre Manjón

Asoc. Pisando Fuerte

Asoc. SARAE - desarrollo y cooperación Internacional

ACCIÓN EN RED

FINES

Acción en Red es una ONG que actúa en diversos campos. En la actualidad nuestra asociación dedica energías a la solidaridad con las personas inmigrantes y a su integración; a la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres; contra la violencia de género; a la solidaridad; a la protección de los derechos de personas marginadas o que sufren exclusión; al desarrollo de iniciativas culturales y de difusión de ideas... Estas actividades las realizamos bajo la forma de proyectos, programas, campañas o actuaciones diversas. Para llevarlas a cabo animamos a la participación y a la corresponsabilidad.

ACTIVIDADES

- Campañas de sensibilización y concienciación
- Programas de intervención y mediación social y de educación en valores (Programa "Por los Buenos Tratos", Proyecto Atención socioeducativa a menores migrantes, Proyecto Apoyo a la integración sociocultural de menores extranjeros no acompañados, etc.
- Actividades formativas y de difusión, tales como charlas, talleres, jornadas, cursos, encuentros, seminarios, conferencias, etc
- Trabajos de investigación, divulgación.
- Actividades de animación sociocultural.
- Actividades de promoción del voluntariado y para la participación social de la juventud.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1994

Nº SOCIAS: dato no aportado
Nº SOCIOS: " "

DIRECCIÓN: C/ Enriqueta Lozano 7, bajo
CP:18009
DISTRITO Granada
EMAIL: accionenredgranada@gmail.com
WEB: www.accionenred-andalucia.org
TEL. FIJO: 958229831

PERSONA DE CONTACTO: Nora Miñán

HORARIO DE ATENCIÓN: 9:00 a 15:00 h.

ASOCIACIÓN ANDALUZA LGTB (NOS)

FINES

Defensa de los derechos del colectivo LGTB.

ACTIVIDADES

- Grupo de chicas
- Grupo de fútbol
- Área de salud (prevención ITS, reparto de preservativos...)
- Ocio y tiempo libre (salidas, excursiones...)
- Biblioteca de la Diversidad

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1993

Nº SOCIAS: 18

Nº SOCIOS: 6

DIRECCIÓN: C/ Lavadero de las Tablas, 15
CP:18002
DISTRITO Granada

EMAIL: asociacionnos@gmail.com

WEB: www.asociacionnos.org

TEL. FIJO: 958200602

PERSONA DE CONTACTO: María

HORARIO DE ATENCIÓN: 10:00 a 14:00 h. de lunes a viernes

ASOCIACIÓN AVALÓN

FINES

Fomento y ayuda para la prevención de situaciones de riesgo en colectivos especialmente vulnerables, tales como jóvenes, inmigrantes, minorías étnicas, personas con problemas de adicción, mujeres, exreclusos, personas con discapacidad, afectados por VIH/SIDA y familias de los colectivos atendidos.

Investigación y detección de necesidades sociales que precisen ser atendidas en los mencionados colectivos.-Promover programas de reeducación social a través de la atención psicosocial tanto a nivel individual, familiar y grupal.

Facilitar los procesos de inserción socio-laboral.-Formación, prevención y sensibilización de la población en general en torno a problemáticas abordadas por la Asociación.

Participar en Fundaciones, Empresas de carácter social no lucrativo y otras entidades que tengan objetivos comunes con esta Asociación.

Actuar ante cualquier vulneración de los derechos de las personas que se dirigen a la Asociación.-Completar la acción de los poderes públicos organizando cuantas actuaciones sean necesarias para hacer posible la consecución de estos objetivos.

ACTIVIDADES

- Información, orientación y derivación.
- Programa de visitas a enfermos VIH/SIDA hospitalizados y convalecientes.
- Talleres preelabórales para personas afectadas. Orientación y búsqueda de empleo.
- Grupo de autoapoyo de personas afectadas por VIH/SIDA
- Empresa de inserción sociolaboral G.E.R.A. (Gestión de Residuos AVALON)
- Test de detección precoz de VIH

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1993

Nº SOCIAS: 26

Nº SOCIOS: 21

DIRECCIÓN: C/ Varela, 20- bajo
CP:18006
DISTRITO Centro

EMAIL: geravalon@yahoo.es

TEL. FIJO: 958210200 MÓVIL: 615027938

PERSONAS DE CONTACTO: Mª José Martos Coronado, Nieves Martínez Alcalde

HORARIO DE ATENCIÓN: 9:00 a 14:00 h.

ASOCIACIÓN BORDERLINE DE GRANADA

FINES

Integración de personas con inteligencia límite (discapacidad límite o borderline)

ACTIVIDADES

- De ocio y tiempo libre
- De formación
- De inserción laboral
- Grupo de autoapoyo de personas afectadas por vih/sida
- De atención, asesoramiento, información, e intervención a las personas con discapacidad límite o borderline y a sus familias.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1998

Nº SOCIAS: 155
Nº SOCIOS: 145

DIRECCIÓN: C/ Ziríes nº 4 Bajo
CP:18005
DISTRITO Centro
EMAIL: Borderline-gr@terra.es infoborderline@gmail.com
TEL. FIJO (FAX): 958293522 MÓVIL: 615027938

PERSONAS DE CONTACTO: Elvira Bueno Carrascosa (presidenta), Elena Ortega Escandell (directora-gerente) o Manolo Sastre Sánchez (trabajador social - coordinador de Programas)

HORARIO DE ATENCIÓN A SOCIOS Y BENEFICIARIOS: 9:00 a 13:00 h y de 17:00 a 21:00
HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO: 12:00 a 14:00 h. y 18:00 a 20:00 h.

ASOCIACIÓN C.D. DR.BIKE GRANADA

FINES

Promocionar el deporte en: bicicleta, atletismo, duatlon y triatlón.

ACTIVIDADES

- Equipos de competición a nivel andaluz y nacional.
- Proyecto para 2.011 Club atletismo de competicion desde benjamín a todas las categorías y actividades deportivas pensadas para niños
- Cursos de mecanica de bicicleta.
- Cursos de técnica de bicicleta.
- Salidas en bicicleta programadas por diferentes zonas de Granada y Jaen.
- Salidas nocturnas en bicicleta

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2004

Nº SOCIAS: dato no aportado
Nº SOCIOS: " "

DIRECCIÓN: Avenida Dílar nº9
CP:18007
DISTRITO Zaidín - Vergeles

EMAIL:

WEB:

TEL. FIJO: 958816120 MÓVIL: 630130660

PERSONAS DE CONTACTO: Juan Carlos

HORARIO DE ATENCIÓN: 10:00 a14:00 h. y 17:00 a 21:00 h.

ASOCIACIÓN CULTURAL MIGA

FINES

•Difundir y promover artistas, experimentados y noveles y divulgar la cultura, en general, y la música electrónica y el video-arte en particular.
•Promover el conocimiento y la divulgación de la música electrónica y el video-arte como elemento de participación y expresión que facilite la integración de las personas dentro de la sociedad.
• Dar a conocer, difundir, desarrollar y crear espacios para el conocimiento y acercamiento de la música electrónica y el video-arte a nuestra sociedad como forma de cohesión, integración y tolerancia.
• Promoción, investigación y conservación de música electrónica y el video-arte, así como del interés por la formación en aplicaciones informáticas relacionadas con los campos anteriormente descritos.
• Proponer y fomentar estos fines a toda la población sin límite de edad, sexo, raza o religión.
• Cooperar con otras asociaciones nacionales o extranjeras que tengan fines u objetivos análogos como forma de enriquecimiento y conocimiento, apelando a la interculturalidad y la diversidad.

ACTIVIDADES

• Realización de seminarios, conferencias, mesas redondas y eventos que potencien la cultura audiovisual.-

• Fomento de actividades musicales, gráficas y audiovisuales. Festivales, encuentros y exposiciones.

• Realización y difusión en formato digital de las obras, eventos o cualquier otra actividad que por analogía con los anteriores pueda surgir.

• Creación de un entorno en Internet donde ser accesibles al mayor número de personas posibles.

La Asociación Cultural Miga dirige y desarrolla www.miga-label.org, un sello audiovisual de descargas gratuitas y distribución libre, que responde a la necesidad creativa de sus fundadores. Además realiza la gestión del portal www.animatek.net, un webzine que reúne contenidos basados en información sobre cultura digital, música electrónica, actividades de otros colectivos o asociaciones, nuevos derechos de autor y leyes Copyleft, festivales de música o videocreación. Sirve como medio difusor de actividades en toda España, y en especial en Andalucía.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2005

WEB: www.migacultura.es

ASOCIACIÓN CULTURAL REMIENDO TEATRO

FINES

Difusión y formación relacionada con las artes escénicas a través de la "Escuela de Teatro Remiendo".El primer objetivo es ofrecer enseñanza de calidad en el ámbito de las artes escénicas para todas aquellas personas que deseen formarse en este arte multidisciplinar, bien para iniciar o continuar una carrera profesional, bien como complemento a sus estudios académicos, como diversión y/o enriquecimiento personal.En segundo lugar, queremos que sea un espacio de referencia y encuentro para creadores y estudiantes, en el que se reúnan las condiciones adecuadas para desarrollar nuevos proyectos e iniciativas.Por último, y como consecuencia de lo anterior, ponemos todos nuestros medios para fomentar la investigación y la creación, apostando por creadores jóvenes y por las disciplinas más contemporáneas.Todo ello con un fin último: formar personas y desarrollar proyectos capaces de enfrentarse a las encrucijadas actuales desde el compromiso y el análisis.

ACTIVIDADES

- Cursos y talleres, para todas las edades y niveles, aunque la gran mayoría de los/as alumnos/as son jóvenes entre los 20 y 35 años.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2000

Nº SOCIAS: 2

Nº SOCIOS: 2

DIRECCIÓN: C/ Carpa 6 (bajo)
CP:18015
DISTRITO La Chana

EMAIL: info@remiendoteatro.com

WEB: www.remiendoteatro.com

TEL. FIJO (FAX): 958 278785 MÓVIL: 659 194714

PERSONAS DE CONTACTO: Carlos Gil Company

HORARIO DE ATENCIÓN: de 9:00 a 14:00 h.

ASOCIACIÓN DE ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA POLITEIA

FINES

Asociación Estudiantil, con representación en órganos de Gobierno que pretende mejorar las condiciones de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UGR.

ACTIVIDADES

- Jornadas con Créditos de Libre Configuración.
- Conferencias, debates, seminarios, viajes culturales, intercambios con otras asociaciones.
- Publicación de la Revista "La Voz del Cortijo"

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1996

Nº SOCIAS: 45

Nº SOCIOS: 93

DIRECCIÓN: c/ Rector López Argüeta, s/n
CP:18001
DISTRITO Granada

EMAIL: asocpoliteia@hotmail.com

WEB: www.freewebs.com/politeia/

TEL. FIJO (FAX): --- MÓVIL: 654 257095

PERSONAS DE CONTACTO: Rodolfo Valverde

HORARIO DE ATENCIÓN: miércoles, jueves y viernes a partir de las 12:00 h.

ASOCIACIÓN DE JÓVENES EMPRESARIOS DE GRANADA (AJE - Granada)

FINES

Organización sin ánimo de lucro, cuya finalidad es la de representar, gestionar y defender los intereses profesionales de nuestros asociados, atendiendo a sus necesidad de información, formación y asesoramiento

ACTIVIDADES

- Proporcionar a sus asociados respuestas a sus iniciativas ayudándoles a iniciativas, resolver sus problemas, facilitándoles información, asesoramiento, formación y colaboración en temas empresariales.
- Promover las vocaciones empresariales.
- Estudiar, apoyar y desarrollar proyectos concretos presentados por sus asociados.
- Servir de órgano, unión y coordinación entre sus miembros y fomentar el espíritu de solidaridad entre los mismos.
- Incrementar la red de contactos de sus empresas asociadas.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2000

EMPRESAS ASOCIADAS: 230

DIRECCIÓN: Paseo De Los Tristes S/n. Edificio Rey Chico
CP:18010
DISTRITO Granada

EMAIL: ajegranada@ajegranada.es

WEB: www.ajegranada.org

TEL. FIJO (FAX): 958225690 MÓVIL: 637798181

PERSONAS DE CONTACTO: María Vera Zurita (gerente)

HORARIO DE ATENCIÓN: 10:00 a14:00 h.

ASOCIACIÓN GESTIÓN, CONSULTORÍA Y SERVICIOS AMBIENTALES. JUNIOR EMPRESA (GCS Junior Empresa)

FINES

- Posibilitar a los futuros profesionales, actualmente estudiantes, la puesta en práctica de los conocimientos teóricos adquiridos durante sus estudios universitarios, además de complementar la formación recibida en éstos.
- Fomentar el círculo: Estudiantes Universitarios Experiencia Laboral "Estamos preparados".
- Contribuir a estrechar los lazos de amistad, cultura, económicos y de comprensión entre los estudiantes de nuestro país y el resto del mundo.
- Ofrecer a las futuras tituladas y titulados, la puesta en práctica de todos los conocimientos teóricos y prácticos que se han adquirido durante toda la carrera, así como experiencia en el mundo laboral.
- Crear un marco de prácticas y formación para las futuras promociones. Promover actividades culturales y de formación.
- Trabajar desde un enfoque integral de género y desarrollar acciones positivas necesarias para garantizar la igualdad entre personas de distinta condición cultural y/o socio-económica.

ACTIVIDADES

- Consultoría en prevención ambiental.
- Consultoría S.I.G (sistemas de información geográfica)
- Proyectos de restauración paisajística
- Proyectos de restauración paisajística
- Asesoramiento en normativa ambiental
- Gestión de calidad y medio ambiente

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2005

Nº SOCIAS: 7

Nº SOCIOS: 4

DIRECCIÓN: Avd. Severo Ochoa. Campus Universitario de Fuente Nueva. E.T.S de Caminos, Canales y Puertos. Despacho 13, Planta -1.
CP:18001
DISTRITO Granada

EMAIL: gcsjuniorempresa@gmail.com

WEB: www.gcsjuniorempresa.com

TEL. FIJO (FAX):--- MÓVIL: 695925418 - 626236656

PERSONAS DE CONTACTO: María Martín (presidenta)

HORARIO DE ATENCIÓN: 10:00 a 14:00 h.

ASOCIACIÓN GITANA ANAQUERANDO

FINES

- Trabajar por la promoción e incorporación plena de los gitanos y gitanas en la sociedad mayoritaria.
- Fomentar la participación e implicación activa de los habitantes del barrio en su propio desarrollo.
- Mejorar la imagen pública del pueblo gitano y difundir sus valores culturales en la sociedad.
- Colaborar con personas, asociaciones, plataformas, organismos, tanto públicos como privados que trabajen por la promoción de la Zona Norte de Granada y la asistencia socio-educativa.
- El desarrollo de programas de promoción en los campos educativo, sanitario, juvenil, de empleo, mujer, así como en todos aquellos ámbitos que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las personas.
- Desarrollar una cultura de diálogo y convivencia con objeto de incidir sobre las causas estructurales de la desigualdad social y de género.
- Promocionar la esfera laboral como fundamento de la inclusión social y de la dignidad humana

ACTIVIDADES

- Programas de ocio y tiempo libre.
- Programas de formación e inserción socio-laboral.
- Programas de mediación.
- Programa de prevención del absentismo escolar.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1990

Nº SOCIAS: 81

Nº SOCIOS: 54

DIRECCIÓN: C/ Molino Nuevo 23 Bajo
CP:18011
DISTRITO Norte

EMAIL: info@anaquerando.com

WEB: www.anaquerando.com

TEL. FIJO: 958151544 MÓVIL: 692152150

FAX: 958170258

PERSONAS DE CONTACTO: Pilar Heras

HORARIO DE ATENCIÓN: Lunes a Viernes de 9:00 a 14:00 h.

ASOCIACIÓN INTERPRETACIÓN DEL PATRIMONIO, DESARROLLO SOSTENIBLE Y EDUCACIÓN AMBIENTAL DE ANDALUCÍA (IDEA)

FINES

Pretendemos fomentar la toma de conciencia de los problemas ambientales, tanto locales como globales, que ayuden a contribuir a la formación de una sociedad más libre y pacífica, más respetuosa hacia las personas y hacia el entorno, formando actitudes de compromiso con la naturaleza y con la sociedad. Todo ello de una manera lúdica a la vez que educadora, mediante la divulgación de los conocimientos científicos, técnicos, y sociales que ayuden a comprender nuestro entorno y su interacción con los humanos.

Defender los derechos de los trabajadores/as dedicados/as a la Educación Ambiental y la Interpretación del Patrimonio fomentando.

ACTIVIDADES

- Diseño y desarrollo de Programas Educación Ambiental e Interpretación del Patrimonio.
- Realización de un Programa de I+D+I (Investigación, Desarrollo e Innovación) con el objetivo de lograr una Educación Ambiental y una Interpretación del Patrimonio innovadoras y de calidad.
- Desarrollo de proyectos destinados a la creación, gestión, dinamización, y promoción de espacios destinados a la Educación Ambiental, Divulgación Científica o Interpretación del Patrimonio.
- Consultoría en Educación Ambiental e Interpretación del Patrimonio.
- Colaboración con entidades que tengan un carácter o finalidad similares a los nuestros.
- Fomentar, en cuantos eventos nos sea posible, la labor profesional desarrollada por Educadores/as Ambientales e Intérpretes del Patrimonio

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2008

Nº SOCIAS: dato no aportado
Nº SOCIOS: " "

DIRECCIÓN: C/ Santa Fe nº 5 4º C
CP:18003
DISTRITO Centro
EMAIL: info@lawebdeidea.org
WEB: www.lawebdeidea.org
TEL. FIJO (FAX): 958205578 MÓVIL: 670309056

PERSONAS DE CONTACTO: Juan Ardoy Ibañez - Pedro Rosellón Dueñas

HORARIO DE ATENCIÓN: 9:00 a 14:00 h. y 17:00 a 20:00 h.

ASOCIACIÓN JALEO!!!

FINES

Organizar y concienciar a la juventud andaluza en valores contra el capitalismo, el patriarcado y el imperialismo en pos de la liberación nacional, económica y social de Andalucía.

ACTIVIDADES

Nos organizamos en asambleas distribuidas por toda Andalucía, ésta es la de Granada. Organizamos charlas, jornadas de debate y formación política, videoforums, participación en los movimientos sociales...

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1996

Nº SOCIAS: dato no aportado

Nº SOCIOS: " "

DIRECCIÓN: CAP Blas Infante, Paseo de Cartuja, 19
CP:18012
DISTRITO Cartuja

EMAIL: granada@jaleoandalucia.org

WEB: www.jaleoandalucia.org

TEL. FIJO: --- MÓVIL: ---

PERSONAS DE CONTACTO: dato no aportado

HORARIO DE ATENCIÓN: dato no aportado

ASOCIACIÓN GRANADINA DE ESTUDIANTES DE FARMACIA (A.G.E.F)

FINES

La Asociación Granadina de Estudiantes de Farmacia, AGEF , se constituyó el 29 de octubre del 1995 para complementar la formación recibida dentro de la carga lectiva, y estimular especialmente el contacto con la realidad académica y social de los/as alumnos/as. Nuestra asociación ofrece al estudiante diferentes alternativas extracurriculares a través de las cuales se adquiere una formación integral; para ello se fomenta el liderazgo de cada uno de sus miembros, para así ofrecer un mejor servicio a la comunidad estudiantil, se desarrolla el sentido de responsabilidad y de seriedad en su trabajo y se estimula a conocer las diferencias individuales y el trabajo en equipo. Al mismo tiempo ofrece actividades y conocimientos necesarios para hacer posible el desarrollo profesional de las personas licenciadas para así desempeñar brillantemente su función como facultativos de la salud; todo esto bajo un ambiente de compañerismo que facilita y optimiza significativamente la vida universitaria.

ACTIVIDADES

- Cursos de libre configuración: jornadas para la orientación profesional de farmacia, curso de primeros auxilios, de farmacovigilancia
- Actividades culturales: viaje a Valencia a la ciudad de las ciencias y las artes, colaboración con diferentes organizaciones para la realización de conciertos, exposiciones, mesas redondas...
- Participación estudiantil: incentivar al alumnado de la Facultad de Farmacia para participar de forma activa en los Departamentos, Junta de Facultad, Delegados de clase...

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1995

Nº DE PERSONAS ASOCIADAS: 201 (dato no desagregado por sexo)

DIRECCIÓN: Facultad de Farmacia, Campus de Cartuja, s/n
CP:18071
DISTRITO Cartuja
EMAIL: agefarmacia@gmail.com
WEB: no dispone
TEL. FIJO: 958248976 MÓVIL: 665917304

PERSONAS DE CONTACTO: Luis Morales Fernández

HORARIO DE ATENCIÓN: No fijo.

ASOCIACIÓN JÓVENES DEL MOVIMIENTO POR LA PAZ DE DESARME Y LA LIBERTAD DE GRANADA (JMPDL - Granada)

FINES

- Propiciar el estudio y la difusión de los principios y acciones que lleven a la consecución de la paz, la libertad, la solidaridad y la convivencia.
- Fomentar el conocimiento y la difusión de las normas y principios que rigen las relaciones entre las diversas culturas, pueblos y naciones.
- Propiciar el desarrollo y el desarme en las relaciones internacionales, así como, en especial, practicar la cooperación internacional.
- Cooperar con el estudio, investigación y respeto de la ecología y el medio ambiente.
- Colaborar con organismos e instituciones.
- Contribuir a la erradicación del racismo, xenofobia e intolerancia, el nacionalismo violento y sus secuelas terroristas y los fanatismos y fundamentalismos integristas religiosos o sectarios, así como a la consecución del máximo respeto de los derechos humanos y del principio de no discriminación.
- Promover el voluntariado.
- En especial, propiciar y participar en programas y actividades tendentes a la educación de la juventud y la infancia en los valores culturales de la paz, solidaridad, justicia social, erradicación del racismo y la xenofobia en nuestra sociedad y demás fines de la Asociación.

ACTIVIDADES

- Asesoramiento sociolaboral para inmigrantes
- Sensibilización
- Actividades ocio con menores
- Colaboración en distintos proyectos con MPDL-Granada

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2006

Nº SOCIAS: 31
Nº SOCIOS: 32

DIRECCIÓN: Cmno. De Ronda 127 1ºb
CP:18003
DISTRITO Granada - Ronda
EMAIL: mpdl@mpdlgranada.org
WEB: no dispone
TEL. FIJO FAX): 958276951 MÓVIL: ---

PERSONAS DE CONTACTO: Francisco Lupiañez García (presidente)

HORARIO DE ATENCIÓN: lunes a viernes de 10:00 a 14:00 h.

ASOCIACIÓN JÓVENES ECONOMISTAS

FINES

El Grupo tiene como meta fundamental, el alcanzar el papel que le corresponde a la profesión de economista en la realidad socioeconómica e institucional de la provincia de Granada.

ACTIVIDADES

- Facilitar la integración al mercado laboral del colectivo de Jóvenes Economistas de Granada.
- Facilitar de forma continuada el acceso a la formación e investigación necesarias para adecuarse a las cambiantes necesidades del mercado.
- Servir de foro de discusión y debate de las inquietudes del colectivo y de vehículo de expresión de esta opinión.
- Incrementar las relaciones institucionales y los contactos públicos y privados en el entorno en el que se inscribe el colectivo.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1995

Nº SOCIAS: 44
Nº SOCIOS: 84

DIRECCIÓN: C/ Gran Vía de Colón, nº 8-5ºB
CP:18010
DISTRITO Granada
EMAIL: colegiogranada@economistas.org
WEB:www.ecopyme.net
TEL. FIJO (FAX): www.ecopyme.net MÓVIL: ---

PERSONAS DE CONTACTO: Mª Carmen Pérez Bautista

HORARIO DE ATENCIÓN: 9:30 a 14:30 h.

ASOCIACIÓN JUVENIL AGRUPACIÓN MUSICAL DULCE NOMBRE DE JESÚS

FINES

Enseñanza y aprendizaje de la música, llevando aparejado ello, la enseñanza al uso de un instrumento a cada componente de la asociación.Participación en los diferentes conciertos en los que la asociación sea invitada a participar y en desfiles procesionales, pasacalles y certámenes que se realicen durante todo el año.

ACTIVIDADES

Se llevan a cabo clases de música en la Escuela de Música creada por la Asociación, en ellas se enseña solfeo y manejo del instrumento.Ensayos por grupos de lunes a miércoles, y de toda la banda los jueves, en horario de 20 a 22 horas cada día.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2007

Nº SOCIAS: 30

Nº SOCIOS: 70

DIRECCIÓN: C/ Pilar García Romanillos Numero 4 Portal 2 Piso 4º B
CP:18011
DISTRITO Polígono de Cartuja - Zona Norte

EMAIL: amdulcenombredejesus@gmail.com

WEB: am-dn.blogspot.com

TEL. FIJO: 958158447 MÓVIL: Felipe C. N.675565782
Laura C. N.654217623

PERSONAS DE CONTACTO: Felipe Cañizares Navarro y Laura Cañizares Navarro

HORARIO DE ATENCIÓN: 10:00 a 14:00 h. y de 19:00 a 22:00 h.

ASOCIACIÓN JUVENIL AMIGOS DE ALMANJÁYAR Y GRANADA

FINES

La Asociación tiene por objetivo la promoción benéfico-social de los sectores marginados de la sociedad, minorías étnicas, infancia, juventud y tercera edad.

ACTIVIDADES

Seguimiento escolar, de lunes a viernes por las tardes.Colonias de verano. Actividades de tiempo libre los fines de semana.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1985

Nº SOCIAS:

Nº SOCIOS:

DIRECCIÓN: Calle Trafalgar 13
CP:18011
DISTRITO Zona Norte

EMAIL: amigosalmanjayar@yahoo.es

WEB: http://cicode-gcubo.ugr.es/amigosdealmanjayar/

TEL. FIJO: --- MÓVIL: ---

PERSONA DE CONTACTO: Blanca Bohoyo Muñoz

HORARIO DE ATENCIÓN: lunes a viernes de 17:00 a 20:00 h.

ASOCIACIÓN JUVENTUD OBRERA CRISTIANA DE ANDALUCIA (JOCA)

FINES

Ayudar a la reflexión de los jóvenes del barrio acerca de los distintos problemas que tienen en su vida diaria, incitar a la reflexión de los mismo a través de distintos medios (radio, teatro, asambleas) y posteriormente actuar para cambiar estas situaciones.

ACTIVIDADES

Radio alternativa, teatro, plataformas contra la precariedad del sector social, videoforums, festivales reivindicativos

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1980

MILITANTES: 5 (dato no desagregado por sexo)

DIRECCIÓN: C/Santa Rosalía 18
CP:18007
DISTRITO Zaidín

EMAIL: cijzaidin@gmail.com

WEB: www.joc-e.org (temporal)

TEL. FIJO: --- MÓVIL: 675441286

PERSONA DE CONTACTO: Jose Luís Cantarero Ruiz

HORARIO DE ATENCIÓN: Tardes de 17:30 a 20:30 h.

ASOCIACIÓN JUVENIL PÓRTICO

FINES

Educar en valores a infancia y juventud a través de actividades lúdicas y formativas de ocio y tiempo libre, siguiendo la línea pedagógica de D. Bosco, fundador de los Salesianos. Fundamentalmente en el distrito norte de Granada.

ACTIVIDADES

- Lúdicas: Gymkhanas, teatro, baile, manualidades, sala de juegos(futbolín, pin-pon, juegos de mesa,...), excursiones, encuentros con otras asociaciones, deportes.
- Formación: Reciclaje de los/as monitores/as en animación, programación y revisión de actividades semanalmente, prácticas de jóvenes monitores, encuentros formativos de fines de semana.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1992

Nº SOCIAS: 35

Nº SOCIOS: 25

DIRECCIÓN: avda. Pulianas,42
CP:18011
DISTRITO Zona Norte

EMAIL:davidbetonorte@hotmail.com

WEB:---

TEL. FIJO: --- MÓVIL: 655 981628

PERSONA DE CONTACTO: Blanca Bohoyo Muñoz

HORARIO DE ATENCIÓN: lunes a viernes de 9:00 a 14:00 h.

ASOCIACIÓN LA FÁBRICA ONIRICA

FINES

Cultural cine

ACTIVIDADES

Festival Mujeres del cine, Festival cine solidario, producciones de cine, etc..

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2009

Nº SOCIAS: 20

Nº SOCIOS: 17

DIRECCIÓN: C/ Cheguevara
CP:18140
DISTRITO La Zubia

EMAIL: lafabricaonirica@yahoo.es

WEB: www.lafabricaonirica.com

TEL. FIJO: 958591457 MÓVIL: 657826012

FAX: 958591692

PERSONA DE CONTACTO: Diego Ballesteros

HORARIO DE ATENCIÓN: ---

ASOCIACIÓN LA LINTERNA ONIRICA

FINES

Cultural cine

ACTIVIDADES

Festival Mujeres del cine, Festival cine solidario, producciones de cine, etc..

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2005

Nº SOCIAS: 16

Nº SOCIOS: 22

DIRECCIÓN: Plaza Larga nº 7
CP:18010
DISTRITO Albaycín

EMAIL: ---

WEB: ---

TEL. FIJO: MÓVIL: 657826012

PERSONA DE CONTACTO: Diego Ballesteros

HORARIO DE ATENCIÓN: ---

ASOCIACIÓN LOS PRIMEROS

FINES

Dinamizar educativa e integralmente con alternativas lúdicas a los/as menores del distrito norte de granada que se encuentran en situaciones de riesgo personal y/o social como a su entorno habitual, con el fin de obtener los siguientes resultados:

- Modificar o disminuir efectos de los factores de riesgo.
- Garantizar una normalización en el entorno comunitario. Dinaminación lúdico educativa de los menores y jóvenes del distrito norte de granada.

ACTIVIDADES

- Estudio tutorizado.
- Seguimiento personal, familiar y escolar
- Juegoteca
- Entrenamientos y competición deportiva
- Taller de manualidades, de informática y mecanografía
- Salidas, fiestas y encuentros.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1997

Nº SOCIAS: 22

Nº SOCIOS: 18

DIRECCIÓN: C/ Molino Nuevo, 6 2º B
CP:18011
DISTRITO Norte

EMAIL: primeros@958170742.e.telefonica.net

WEB: ---

TEL. FIJO: 958591457 MÓVIL: 627718273

PERSONA DE CONTACTO: Mercedes Arcoya Pérez

HORARIO DE ATENCIÓN: de 9:00 a 14:00 y de 17:00 a 20:00 h.

ASOCIACIÓN LUNA GRANADA (para mujeres con discapacidad)

FINES

- Promover y defender los derechos e intereses de las mujeres y niñas con discapacidad.
- Denunciar las discriminaciones directas e indirectas que se realicen en contra de las mujeres y niñas por razón de su género y su discapacidad.
- Fomentar valores de autonomía personal y emancipación que permitan el pleno desarrollo físico e intelectual de las mujeres y niñas con discapacidad.
- Potenciar y difundir una imagen positiva de las mujeres y niñas con discapacidad alejada de conceptos sociales discriminatorios.
- Promover el acceso de las mujeres y niñas con discapacidad a todas las esferas de la sociedad de manera que puedan disfrutar de los bienes y servicios en las mismas condiciones de igualdad que el resto de la ciudadanía.
- Impulsar la participación de la mujer con discapacidad en los órganos directivos de los organismos públicos y privados.
- Reivindicar las medidas que garanticen la libertad sexual de las mujeres.
- Lograr la plena integración sociolaboral de las mujeres con discapacidad.
- Potenciar de medidas que integren a mujeres y niñas en el sistema educativo.
- Reivindicar que los servicios sanitarios, educativos, sociales y culturales, destinados a las mujeres y niñas con discapacidad se presten sin menoscabo de su dignidad y en atención a sus necesidades especiales.
- Promover los derechos e intereses de las jóvenes con discapacidad mediante la Sección Juvenil creada al efecto con el objetivo de lograr su plena integración y participación activa en la sociedad.

ACTIVIDADES

- Grupo de Mujer: Coordinación de Grupos de Autoayuda.
- Programa de Atención Integral para las mujeres con Discapacidad.
- Actividades de Ocio y Tiempo Libre·
- Actividades relacionadas con Género, Mujer y Discapacidad.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2005

Nº SOCIAS: 278
Nº SOCIOS: 0

DIRECCIÓN: C/ Jose María Garrido Lopera, Blq 9 Local 10
CP:18008
DISTRITO Granada
EMAIL: Asociacionluna_granada@hotmail.com
WEB: facebook
TEL. FIJO: 958811899 MÓVIL: 649453565

PERSONA DE CONTACTO: Carmen Doña Varela

HORARIO DE ATENCIÓN: 9:00 a 13:00 h.

ASOCIACIÓN REC, RECURSOS DE EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN

FINES

La Asociación REC basa sus actividades en los siguientes principios:

- Que las acciones y los proyectos partan siempre de las demandas, que sirvan para mejorar las condiciones de vida de la poblacion y su desarrollo sostenible en lo social, económico, ecológico y cultural, con; espíritú democrático y participativo.
- Que, en la medida de lo posible, se trabaje sobre proyectos integrales, con el fin de evitar desequilibrios en la gestión de recursos, garantizando la viabilidad técnica, la eficacia social.

Refuerzo de imágenes y mensajes dignos sobre las distintas situaciones de los grupos y personas.

Trabajar en la promoción y defensa de los Derechos Humanos, Económicos, Sociales y Cultutales.

ACTIVIDADES

- Comunicación Audiovisual: trabajos audiovisuales de sensibilización social.
- La imagen: cursos y talleres para el aprendizaje de la imagen digital.
- Reflexión y participación: a través de una metodología que haga de todo el proceso un espacio de reflexión, con el fomento de la participación social.
- Centro Creativo Joven: proyecto de carácter permanente; espacio de formación y participación juvenil.
- Escuela de audiovisuales Molino Nuevo: Proyecto socioeducativo desarrollado en Almanjayar, se ofrecía formación a jóvenes del barrio en técnicas de producción audiovisual.

Proyecto "Ante todo Jovenes", cortos documentales, exposiciones fotográficas, formacion, etc.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2005

Nº SOCIAS: 20
Nº SOCIOS: 16

DIRECCIÓN: C/ Cárcel Alta nº7, Bajo
CP:18010
DISTRITO Granada
EMAIL: silvia@asociacionrec.org / silvia@centrocreativojoven.org
WEB: www.asociacionres.org / wwwcentrocreativojoven.org
TEL. FIJO (FAX): 958221418 MÓVIL: ---

PERSONA DE CONTACTO: Silvia Román (secretaria)

HORARIO DE ATENCIÓN: 10:00 a 14:00 h.

ASOCIACIÓN MUJERES POLITÓLOGAS

FINES

- Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Contribuir a la formación de sus socias en temas de género.
- Promocionar a las personas de la licenciatura de Ciencias Políticas y Sociología.

ACTIVIDADES

- Diseño, elaboración e impartición de Planes de Formación desde la perspectiva de género.
- Diseño, elaboración e implementación de investigación cuantitativa y cualitativa con enfoque de género.
- Elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad y de Conciliación.
- Elaboración de informes sobre resultados de procesos, diagnósticos de necesidades y estudios de la realidad social.
- Organización y participación en Jornadas, Seminarios y Mesas Redondas.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2001

Nº SOCIAS: 30
Nº SOCIOS: 0

DIRECCIÓN: C/ Horno Espadero 24, bajo izquierda
CP:18005
DISTRITO Granada
EMAIL: asociacion@mujerespolitologas.com
WEB: www.mujerespolitologas.com / Facebook: asociación mujeres politólogas
TEL. FIJO (FAX): 958265922 MÓVIL: 605 257743

PERSONAS DE CONTACTO:
Natalia Enguix Martínez (Presidenta)
Ana Cañadas Correa (Secretaria)

HORARIO DE ATENCIÓN: No fijo

ASOCIACIÓN OBRA SOCIAL PADRE MANJÓN

FINES

En palabras de nuestro fundador, D. Pedro Manjón "Hacer personas enteras y cabales". A través de los medios que tenemos; formación, educación en el ocio y tiempo libre, prioridad por los/as más necesitados/as, integración de las personas.

ACTIVIDADES

- Coordinación del centro educativo Padre Manjón de Granada.
- Campamentos de verano y convivencias.
- Organización de grandes eventos juveniles (maratones deportivos, pasajes del terror, gymkanas urbanas, paellas solidarias,...)
- Centro Creativo Joven: proyecto de carácter permanetne; espacio de formación y participación juvenil.
- Trabajo en red con entidades sociales.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2000

Nº SOCIAS: 20
Nº SOCIOS: 17

DIRECCIÓN: Avda. Pulianas, 42
CP:18011
DISTRITO Norte
EMAIL: davidbetonorte@hotmail.com
WEB: http://coloniaspadremanjon.blogspot.com
TEL. FIJO: 958 154005 MÓVIL: 655 981628
(FAX): 958 171200

PERSONA DE CONTACTO: David Betoret

HORARIO DE ATENCIÓN: 9:00 a 14:00 h., de lunes a viernes.

ASOCIACIÓN PISANDO FUERTE

FINES

Los objetivos principales de la Asociación son:

- Concienciar a la población de las dificultades que tienen las/os jóvenes con discapacidad física y orgánica debido a la poca accesibilidad que hay en nuestras ciudades.
- Mejorar la calidad de vida de las/os jóvenes con discapacidad física y orgánica.
- Integrar a las/os jóvenes con discapacidad física y orgánica en la sociedad.

ACTIVIDADES

- Masajes terapéuticos a jóvenes con discapacidad.
- I, II y III seminario asociativo.
- Fin de semana de multiaventura para jóvenes con discapacidad física.
- I, II y III Encuentro de Asociaciones Juveniles.
- Vela Adaptada

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2002

Nº SOCIAS: 16
Nº SOCIOS: 14

DIRECCIÓN: C/ Escultor Navas Parejo, Edificio Carolina, Bajo.
CP:18006
DISTRITO Zaidín
EMAIL: pisandofuerte_@hotmail.com
WEB: No dispone
TEL. FIJO: 95883239 MÓVIL: 660794747
(FAX): 958083190

PERSONA DE CONTACTO: José Antonio Carmona

HORARIO DE ATENCIÓN: 9:00 a 13:00 h., de lunes a viernes.

ASOCIACIÓN SARAE - DESARROLLO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

FINES

- Contribuir a la mejora de la práctica profesional en el ámbito del desarrollo mediante acciones vinculadas a la intervención e investigaciones sociales, la formación y el empleo, así como actuar en el campo de la cooperación internacional; fomentando la igualdad y la no discriminación, bajo los principios de coordinación, apoyo mutuo y solidaridad, con la perspectiva de género como base metodológica de actuación.
- Fomentar la reflexión, sobre la práctica y la actitud investigadora como bases de conocimiento y contribuir a la producción de conocimiento en los ámbitos de la intervención y la investigación sociales, la información y el empleo, la cooperación internacional y el desarrollo, desde la interdisciplinariedad. Asi como fomentar la educación global, asesorar técnicamente proyectos y programas de desarrollo, denunciar las políticas y practicas profesionales que reproduzcan cualquier tipo de desigualdad.

ACTIVIDADES

- Publicar artículos materiales didácticos en cualquier soporte adecuado.
- Organizar y participar en encuentros, seminarios, jornadas etc.
- Denunciar las políticas y prácticas profesionales que reproduzcan cualquier tipo de desigualdad, injusticia, exclusión o discriminación.
- Intercambiar experiencias, poniendo en común problemas, obstáculos, estrategias, soluciones...
- Cooperar y colaborar con otros grupos, entidades, asociaciones... que persigan objetivos similares a los nuestros, en particular con aquellos que luchar por los principios de igualdad, solidaridad y pluralidad y/o tienen objetivo el desarrollo socioeconómico y cultural.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2001

Nº SOCIAS: dato no aportado
Nº SOCIOS: " "

DIRECCIÓN: Plaza Ciudad de los Cármenes nº 1
CP:18013
DISTRITO Norte
EMAIL: sarae@andaluciajunta.es
WEB: No dispone
TEL. FIJO: 958083239 MÓVIL: 647406849

PERSONA DE CONTACTO: Laura López Quintas (presidenta)

HORARIO DE ATENCIÓN: No fijo, actualmente de 09:00 a 14:00 h.

BIBLIOGRAFÍA y WEBGRAFÍA

➢LA LUCHA DE LAS MUJERES POR SUS DERECHOS

- GONZÁLEZ SETIEN, Paloma, coaut. El trabajo de las mujeres a través de la historia. Madrid: Instituto de la Mujer, 1992.

- MARTÍNEZ TEN, Luz y ESCAPA GARRACHÓN, Rosa. Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. Texto revisado con la colaboración de Amelia Valcárcel.

- Web: Palladium: Ministerio de Educación.

➢EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y PROPUESTAS DE LIDERAZGO

- BERBEL SÁNCHEZ, Sara. "Taller: Liderazgo desde la perspectiva de género".

- W.G. CONSULTORAS PARA EL DESARROLLO. " Participación y liderazgo de las mujeres".Iniciativa Comunitaria Leader II, Madrid 2001

- HERNANDO GONZALO, Almudena (Coord) Minerva, ¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo. Madrid 2003.

- MARTÍNEZ TEN, Luz y ESCAPA GARRACHÓN, Rosa. "Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. Manual de la alumna". Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2008

- Declaración de Pekín 1995. IV Conferencia Mundial de la Mujer

Web:

- Mujeres Progresistas: www.fmujeresprogresistas.org

-Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): www.undp.org/spanish

➢ESTRATEGIAS PARA EL AVANCE: LAS TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

- PARELLA, Sonia. "Informe Juventud en España. Tomo 5. Desigualdades de Género. Edición Instituto de la Juventud. INJUVE. Madrid, 2008

-CASTRO GARCÍA, Carmen; CHILLIDA APARICIO, Ana; ALONSO CUERVO, Isabel; GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Ángeles. Inventario. El Mainstreaming de Género en la práctica: Experiencias ejemplares y buenas prácticas. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda. 2007

- LOMBARDO, Emanuela. Aequalitas. "El mainstreaming de género en la Unión Europea. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. volumen. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11.

- Carta Europea de la Mujer en la cuidad. Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión de la Unión Europea. 1994-1995.

- Declaración de Pekín 1995. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. 16ª Sesión Plenaria de Naciones Unidas.

- Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer. Naciones Unidas, Nueva York, 1996.

- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.PNUD

- Resolución 48/104, Declaración de 20 de Diciembre de 1993, sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres. Asamblea General de la ONU.

- Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, sobre la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias

Web:

- Instituto Andaluz de la Mujer: www.juntadeandalucia/iam

➢HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD: PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- CARRASCO TRISTANCHO, Rosario Cinta y CUBILLO GUEVARA, Ana Patricia. Guía género y desarrollo local. Instituto Andaluz de la Mujer. Madrid, 2004

- COMAS ARNAU, Domingo (2007). Manual de evaluación para políticas, planes, programas y actividades de juventud. INJUVE. Madrid, 2007

- DÁVILA DÍAZ, Mónica (LIKADI) (2004). Indicadores de Género. Guía práctica. Unidad de Igualdad y Género. Instituto Andaluz de la Mujer , 2004.

- DE LA CRUZ, Carmen (1998). Guía Metodológica para integrar la perspectiva de de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde y Secretaria Generall de acción exterior. Dirección de Cooperación al Desarrollo. 1998

- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Néstor. Manual de Proyectos. Agencia Andaluza del Voluntariado. Junta de Andalucía, 2002

- FUNDACIÓN LUIS VIVES. Manual de ayuda para la formulación de proyectos sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- FUNDACIÓN MUJERES. Guía para la elaboración de proyectos desde una género en proyectos., 2003

- LIKADI. Mainstreaming o enfoque integral de género. Instituto Andaluz de la Mujer, 2001.

-TORRES GARCÍA, Isabel (coord.) Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008.

➢USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Ayuntamiento de Granada, Concejalía de Igualdad de Oportunidades. "Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de Granada", 2007.

- AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS. "Manual de lenguaje no sexista". Delegación Servicios Sociales, Mujer, Mayores e Infancia, 2003.

- AGULLÓ I GARCIA, F. Xavier. "Guía rápida para un lenguaje no sexista", 2008

- BENGOECHEA, Mercedes. "Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género". Proyecto parekatuz. Diputación Foral de Bizkaia. -Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. "Nombra en red" Serie Lenguaje nº 3. 2006.

- MEDINA GUERRA, Antonia M.; AYALA CASTRO, Marta Concepción; GUERRERO SALAZAR, Susana "Manual de lenguaje administrativo no sexista", 2002

- MENÉNDEZ MENÉNDEZ, Mª Isabel; ALONSO CUERVO, Isabel; GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Ángeles. Lenguaje administrativo no sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda, 2006

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Nombra en Red. Serie Lenguaje nº 3, 2006

- "Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía" BOJA número 247 de 18/12/2007

- "Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" BOE. Número 71 de 23/3/2007

Web:

- Mujeres Progresistas: www.fmujeresprogresistas.org/lenguaje2.htm

- Asociación Themis: www.themis.es







Instituto Andaluz de la Juventud
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA E IGUALDAD

